

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan manajemen sebagai suatu kesatuan dalam sebuah organisasi perlu menerapkan dan mengembangkan kemampuan manajemen internalnya guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan mengarahkan segenap potensi dan strategi serta taktik yang tepat untuk diaplikasikan. Proses manajemen dapat diuraikan sebagai pendekatan yang obyektif, logis, sistematis untuk membuat keputusan besar dalam suatu organisasi agar sumber daya dan ketepatan yang dihasilkan tertuju pada sasaran-sasaran yang telah ditargetkan.

Pada zaman globalisasi, dunia yang paling transparan dapat dipandang bagaimana hebatnya persaingan bisnis di perusahaan nasional. Indonesia memiliki berbagai macam perusahaan sukses dengan memperoleh penjualan dan pendapatan yang besar. Perusahaan-perusahaan yang besar di Indonesia tidak hanya berasal dari perusahaan milik negara, tapi juga dari perusahaan swasta yang berkembang dengan pesat. Dibalik kesuksesan suatu organisasi, terdapat pegawai dengan kinerja yang baik, atasan yang suportif, serta tujuan atau visi misi organisasi yang jelas dibangun bersama dalam suatu kelompok organisasi. Menurut website Gramedia, terdapat beberapa perusahaan terbesar yang ada di Indonesia dengan nilai kapitalisasi yang fantastis seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1
Top 5 perusahaan Indonesia

No.	Nama Perusahaan	Kapitalisasi	Jenis badan usaha
1	PT Pertamina	Rp 826,3 triliun	BUMN
2	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk	Rp 821,1 triliun	BUMN
3	PT Bank Rakyat Indonesia Tbk	Rp 808,9 triliun	BUMN
4	PT Bank Central Asia Tbk	Rp 679,8 triliun	BUMS
5	PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Rp 512,51 triliun	BUMN

Sumber : Artikel website Gramedia 2021

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas perusahaan terbesar di Indonesia dipegang oleh sektor finansial. Besarnya angka kapitalisasi pasar mencerminkan besarnya perusahaan tersebut. Kapitalisasi pasar adalah sebuah istilah bisnis yang merujuk ke harga keseluruhan dari sebuah saham perusahaan, yaitu sebuah harga yang harus dibayar seseorang untuk membeli seluruh perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari visi, misi serta tujuan perusahaan beserta orang-orang didalamnya mencapai tujuan bersama. Diambil dari urutan pertama dengan nilai kapitalisasi tertinggi, PT Pertamina memiliki tujuan, visi dan misi. Tujuan PT Pertamina yaitu menjadi perusahaan global energi terdepan dengan nilai pasar US\$ 100B, visi PT Pertamina yaitu menjadi perusahaan energi kelas dunia. Dan misi PT Pertamina yaitu menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

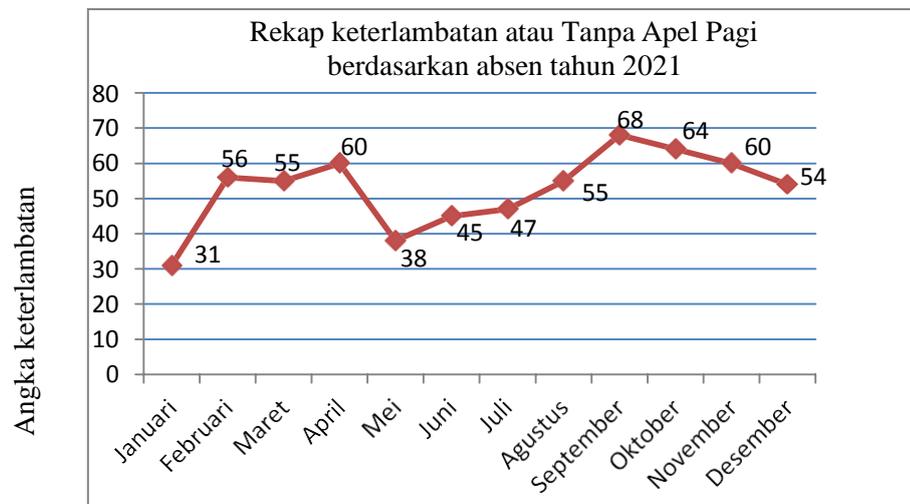
Dalam merumuskan tujuan, visi dan misi perusahaan, perlu diperhatikan keseimbangan dengan memadukan berbagai kepentingan sumber-sumber atau pihak yang terlibat dalam perusahaan. Salah satunya dengan pemantapan sumber daya manusia melalui disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.”

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *Rescue* (penyelamatan) seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, korban bencana alam, dan lain-lain. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas dan pekerjaan yang tidak ada sangkut-pautnya mengenai kebakaran seperti membantu melepaskan cincin yang tidak bisa dikeluarkan dari jari, mengevakuasi sarang tawon, mengevakuasi ular, biawak, dan binatang buas lainnya yang masuk

kepemukiman rumah warga, penyelamatan hewan dan manusia yang terjebak, dan lain lain yang sifatnya menyelamatkan dan pelayanan kebutuhan mendesak atau pertolongan yang bersifat darurat.

Visi dan misi Dinas Damkar Kabupaten Bogor sektor Ciomas yaitu terwujudnya Kabupaten Bogor termaju, nyaman dan berkeadaban. Sedangkan misinya adalah meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan internal maupun eksternal dalam melaksanakan tugas pencegahan, kesiapsiagaan dan penanggulangan bahaya kebakaran atau bencana lainnya, serta meningkatkan peran masyarakat dalam memelihara lingkungan hunian dan hutan dari ancaman bahaya kebakaran dan bencana lainnya.

Untuk dapat mencapai visi misi Dinas Damkar, dibutuhkan pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Seorang pegawai dapat dikatakan disiplin waktu apabila jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat tidak lebih dan tidak kurang sesuai waktu yang berlaku di instansi atau perusahaan. Namun faktanya, hal tersebut belum terwujud di instansi Dinas Damkar Kabupaten Bogor sektor Ciomas, karena ditemukan fenomena pegawai indisipliner, seperti yang terlihat pada Gambar 1.



Sumber : Absen Dinas Damkar Ciomas 2021

Gambar 1
Grafik Keterlambatan Pegawai Dinas Damkar Ciomas periode 2021

Berdasarkan gambar grafik di atas, terlihat tingginya angka keterlambatan pegawai pada jam masuk kantor, sekaligus pelanggaran Tanpa Apel Pagi. Apel Pagi adalah rangkaian kegiatan rutin yang dilaksanakan setiap pagi sebelum bekerja. Tujuannya adalah sebagai media komunikasi, menanamkan rasa moral, dan terciptanya kerja sama tim.

Tingginya angka pelanggaran Apel Pagi menggambarkan tingginya masalah kedisiplinan dan tidak adanya sanksi yang tegas atau teguran bagi para indisipliner, dampaknya dalam jangka waktu yang panjang bila tidak ada penanganan adalah menurunnya rasa hormat dan moral kerja yang rendah. Aturan masuk kantor adalah 07.15, lebih dari itu tidak diperbolehkan melaksanakan Apel Pagi atau dianggap terlambat. Dengan nilai rata-rata keterlambatan di Dinas Damkar ini adalah 52.75 kali, diharapkan atasan menangani masalah ini sehingga nilai keterlambatan

bisa turun atau idealnya nilai rata-rata keterlambatan bisa menyentuh angka 20 kali perbulan.

Indikator lain untuk mengukur tingkat disiplin kerja adalah penggunaan alat kantor. Pada aspek ini, pegawai diharuskan untuk selalu menggunakan alat kantor dengan baik, menggunakan alat kantor untuk kepentingan pekerjaan bukan kepentingan pribadi, serta menggunakan alat kantor dengan penuh tanggung jawab. Namun faktanya, fenomena yang terjadi di Dinas Damkar sektor Ciomas banyak pegawai yang cenderung mengabaikan prosedur fasilitas kantor dengan baik dan lengkap, atau kurang bertanggung jawab dengan fasilitas kantor yang ada seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Ketidakdisiplinan Penggunaan Alat Kantor

No.	Fasilitas atau barang yang hilang	2020	2021
1	Tongkat penangkap ular	3	3
2	Sarung tangan pemadam	6	5
3	Topi atribut	2	2
4	Helm pelindung	3	1
5	Perkakas pelepasan cincin	1	2

Sumber : Rekap fasilitas Dinas Damkar Ciomas periode 2020-2021

Berdasarkan tabel di atas, ditemukannya kasus barang yang hilang karena keteledoran pegawai dalam menjaga atau menggunakan fasilitas kantor, meskipun angkanya relatif kecil kasus kehilangan barang di kantor ini terus terjadi karena tidak ada sanksi yang tegas kepada pegawai atau penanganan. Diharapkan atasan menangani masalah kehilangan fasilitas kantor ini sehingga angka kehilangan barang bisa menyentuh angka

idealnya yaitu 0 per fasilitas dalam waktu setahun.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:9) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perorangan.”

Indikator pertama dari lingkungan kerja adalah suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Suasana kerja besar pengaruhnya terhadap berlangsungnya suatu pekerjaan, sehingga dibutuhkan suasana kerja yang aman dan nyaman untuk para pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut belum sepenuhnya terealisasi di Dinas Damkar sektor Ciomas karena suasana kerja yang masih belum sesuai standar berdasar ketentuan pimpinan Dinas Damkar sektor Ciomas, seperti tabel 3 berikut.

Tabel 3
Lingkungan Kerja Fisik aspek suasana kerja Dinas Damkar Ciomas

No	Aspek suasana kerja	Nilai	Keterangan
1	a. Pewarnaan Warna cat dominan biru dan merah, dilakukan pengecatan ulang setiap 2 tahun sekali	Sesuai Standar	-
2	b. Penerangan 2 lampu di pos, 6 lampu di ruang staff, 4 lampu di ruang anggota dan 1 lampu disetiap toilet	Sesuai standar	-
3	c. Pertukaran Udara Ventilasi udara dan 2 AC di ruang staff dan 1 AC di ruang anggota	Tidak sesuai	Tambah 1 AC lagi di ruang anggota karena ruangan kurang sejuk apabila hanya 1 AC dengan penghuni yang banyak

Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

Berdasarkan tabel di atas, permasalahan suasana kerja terletak di pertukaran udara yaitu pendingin ruangan atau AC. Pegawai mengeluhkan ruangan yang tidak sejuk karena hanya memiliki 1 AC (*Air Conditioner*) di ruang anggota dengan jumlah orang yang banyak di dalamnya. Terjadi perbedaan jumlah AC antara ruangan staff dan ruangan anggota yang seharusnya pimpinan adil dalam memberi fasilitas kantor yaitu setiap ruangan diberi fasilitas yang sama.

Indikator kedua dari lingkungan kerja adalah fasilitas kerja. Menurut Asri et al (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan

prestasi kerja pegawai. Dalam suatu instansi atau kegiatan bekerja diperlukan alat atau fasilitas pendukung yang digunakan aktivitas sehari-hari. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi. Namun fakta fasilitas kerja di Dinas Damkar sektor Ciomas belum sesuai standar, seperti pada tabel 4.

Tabel 4
Lingkungan Kerja Fisik aspek fasilitas kerja Dinas Damkar Ciomas

No	Aspek fasilitas kerja	Nilai	Keterangan
1	a. Seragam lengkap PDL (Pakaian Dinas Lapangan)	Sesuai Standar	-
2	b. Pakaian kerja penyelamat	Kurang sesuai	Dilengkapi masker oksigen, mengadakan baju anti sengat tawon, dan menambah jumlah sarung tangan
3	c. Ruang staff : 1. Meja dan kursi 2. Computer atau laptop 3. Lemari dokumen 4. Telepon 5. Alat pemadaman 6. Toilet 7. Cermin dan wastafel	Sesuai standar	-
	d. Ruang anggota 1. Kasur 2. Loker 3. Rak untuk APD 4. Toilet	Kurang sesuai	Membuang kasur apabila kualitas sudah kurang baik dan menggantinya dengan yang baru, menambah jumlah loker sesuai jumlah pegawai dan melengkapi APD yang kurang seperti masker oksigen, baju anti sengat, dan sarung tangan.
	e. Pos damkar 1. Meja dan kursi 2. Kipas angin 3. HT (<i>Handy Talky</i>) 4. Toilet	Sesuai standar	-

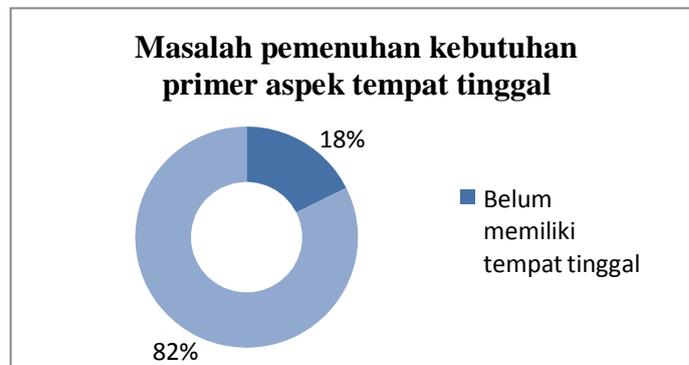
Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa fasilitas yang belum lengkap sesuai standar, seperti seragam saat bertugas yang tidak dilengkapi dengan sarung tangan, masker oksigen, dan baju anti sengat tawon yang apabila perlengkapan bekerja kurang aman bisa memicu kecelakaan kerja terlebih pekerja yang bekerja langsung di lapangan. Dan juga fasilitas ruang anggota yang belum lengkap seperti kasur kualitasnya sudah tidak baik, kekurangan loker penyimpanan, AC (*Air Conditioner*) di ruang anggota kurang sejuk, dan lain-lain. Diharapkan pimpinan mengatasi masalah di aspek fasilitas kerja yang sesuai standar ini dengan cara memenuhi kebutuhan yang kurang.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator pengukur motivasi kerja yang pertama adalah Gaji. Gaji merupakan imbalan yang diterima oleh setiap pegawai atas tenaga, pikiran, dan waktu yang diberikan untuk perusahaan atau instansi. Gaji tersebut pastilah untuk pemenuhan kebutuhan primer karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan hidup yang mendasar seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, kendaraan dan tempat tinggal. Pemenuhan terhadap kebutuhan primer sangat penting, karena menjadi dasar bagi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang lain berada pada tingkatan lebih

tinggi. Namun, pemenuhan kebutuhan fisiologis di Dinas Damkar sektor Ciomas belum sepenuhnya terpenuhi. Terlihat pada gambar 2.



Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

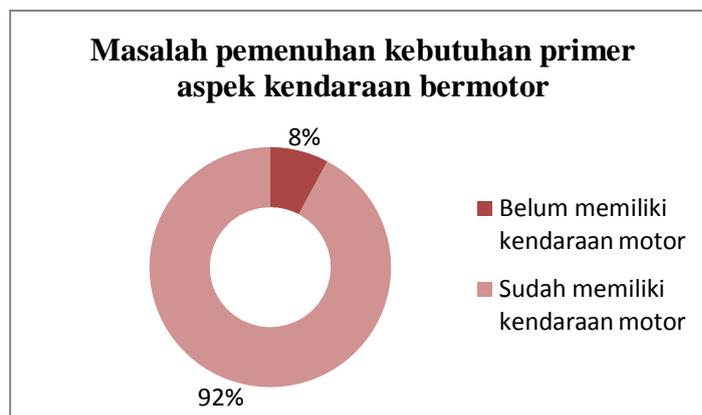
Gambar 2

Diagram masalah pemenuhan kebutuhan primer pegawai Damkar periode 2021

Berdasarkan gambar grafik di atas, pemenuhan kebutuhan primer aspek tempat tinggal pegawai di Dinas Damkar Ciomas belum sepenuhnya terpenuhi mengingat karena kompensasi yang diterima masih dibawah Upah Minimum Rata-rata sehingga kesejahteraan pegawainya belum merata. Terdapat 9 dari 51 pegawai yang belum memiliki tempat tinggal bagi yang sudah berkeluarga sehingga mereka memutuskan untuk mengontrak, dan sisanya masih tinggal bersama orang tua. Diharapkan instansi Dinas Damkar Ciomas ini bisa menyejahterakan pegawainya sehingga angka masalah ini bisa turun dan menyentuh angka 0 (nol).

Fenomena pemenuhan kebutuhan primer selanjutnya ialah aspek kepemilikan kendaraan bermotor. Meskipun bukan kebutuhan primer, kendaraan termasuk ke dalam kebutuhan fisiologis manusia di era serba canggih saat ini karena dengan menggunakan kendaraan bermotor, segala

urusan dan kebutuhan dapat terlaksana secara cepat, hemat serta efektif. Namun di Dinas Damkar Ciomas ini, kepemilikan kendaraan bermotor ini belum seluruhnya memiliki, seperti yang terlihat pada gambar 3.



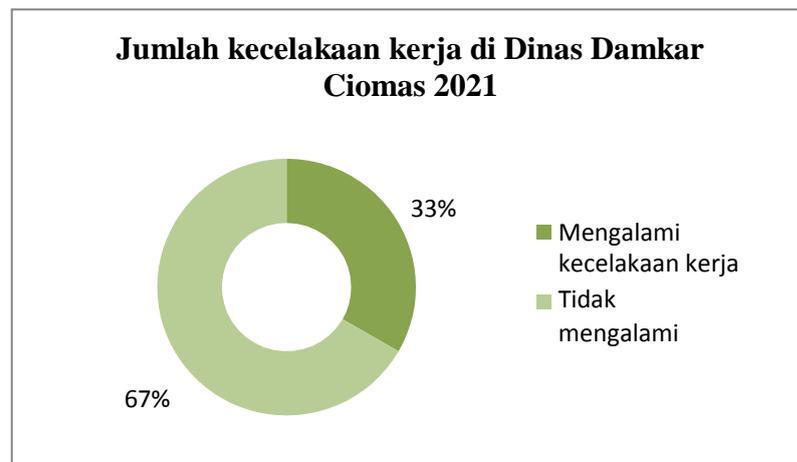
Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

Gambar 3
Diagram masalah pemenuhan kebutuhan primer pegawai Damkar periode 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 4 dari 51 pegawai yang tidak memiliki kendaraan bermotor, sehingga untuk sampai di kantor menggunakan transportasi umum. Meskipun angkanya kecil, diharapkan lembaga instansi Dinas Damkar Ciomas ini bisa menyejahterakan pegawainya sehingga angka masalah kebutuhan primer pegawai di instansi ini bisa turun dan menyentuh angka 0 (nol).

Indikator pengukur motivasi kerja yang kedua adalah kebutuhan rasa aman. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional, seperti rasa aman dari pemutusan hubungan kerja, bahaya mengancam, kriminalitas, perundungan dan bahaya kecelakaan kerja. Kebutuhan rasa aman muncul setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Rasa aman didefinisikan oleh

Maslow dalam Potter & Perry (2017) sebagai sesuatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari keadaan lingkungannya yang mereka tempati. Hal tersebut belum terealisasi dengan baik di Dinas Damkar sektor Ciomas, terlihat pada gambar 4.



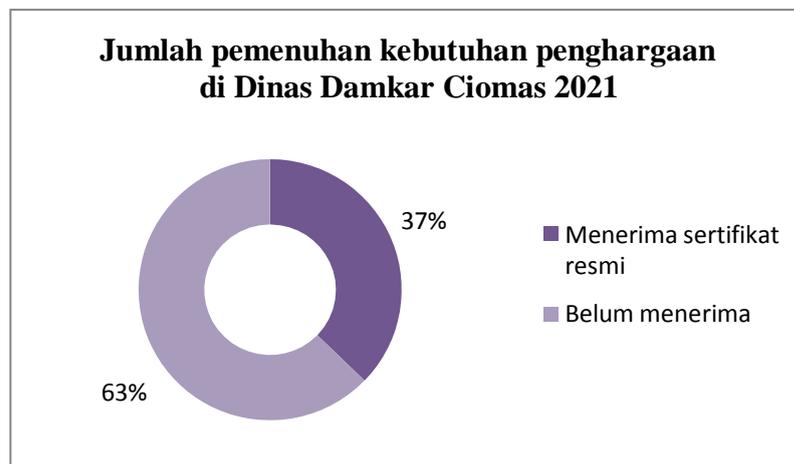
Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

Gambar 4
Diagram masalah rasa aman pegawai Damkar periode 2021

Berdasarkan gambar diagram di atas, terlihat angka kecelakaan kerja pertahunnya yang masih cukup tinggi, sebanyak 17 dari 51 pegawai yang mengalami kecelakaan kerja. Banyak faktor terjadinya kecelakaan kerja salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja yang kurang lengkap sehingga pekerjaan yang besar risikonya dari bahaya ini masih perlu perhatian atasan kepala Dinas Damkar untuk selalu memberikan fasilitas yang cukup dan lengkap dalam proses bekerja.

Indikator pengukur motivasi kerja yang terakhir adalah kebutuhan penghargaan. Orang atau pegawai cenderung ingin mendapatkan rasa

hormat dan penghargaan dari orang lain karena upaya yang telah dikeluarkan untuk instansi tentunya ingin merasa diakui, diapresiasi, dan dihargai. Penghargaan bisa berupa *reward*, piala, atau hadiah dan bisa berbentuk nilai pribadi atau harga diri. Pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan penghargaan dengan mencapai harga diri yang baik dan pengakuan orang lain cenderung merasa yakin dengan kemampuan mereka. Hal tersebut belum terealisasi dengan merata di Dinas Damkar sektor Ciomas, terlihat pada gambar 5.



Sumber : Dinas Damkar Ciomas 2021

Gambar 5
Diagram masalah kebutuhan penghargaan di Dinas Damkar Ciomas 2021

Berdasarkan gambar grafik di atas, terdapat 32 pegawai dari 51 pegawai yang belum menerima penghargaan berupa sertifikat nasional dari Dinas Pemadam Kebakaran, karena untuk bisa mendapatkannya diperlukan biaya tambahan untuk mengikuti pelatihan, dan banyak pegawai yang keberatan dengan kebijakan tersebut karena sebagian pegawai tidak mendapat penghargaan dikarenakan biaya yang terbatas.

Harapannya pimpinan bisa memberikan keringanan untuk bisa mendapatkan penghargaan sertifikat resmi nasional dengan gratis.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Angka keterlambatan yang tinggi dan pelanggaran Apel Pagi menggambarkan tingkat kedisiplinan yang rendah.
2. Fasilitas kantor berupa barang yang hilang selalu terjadi setiap tahunnya menggambarkan tingkat kedisiplinan penggunaan alat kantor yang rendah.
3. Suasana kerja aspek pertukaran udara yang kurang sesuai menggambarkan lingkungan kerja yang kurang baik.
4. Fasilitas kerja yang kurang sesuai standar, banyak fasilitas kerja yang belum ada.
5. Kebutuhan primer pegawai Dinas Damkar Ciomas yang belum terpenuhi.
6. Kebutuhan rasa aman pegawai Dinas Damkar Ciomas yang belum terpenuhi.
7. Kebutuhan penghargaan Dinas Damkar Ciomas yang belum Terpenuhi.

C. Batasan Masalah

Batasan suatu penelitian perlu dikemukakan, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat fokus pada pokok permasalahannya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitiannya adalah pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor sektor Ciomas.
2. Variabel penelitiannya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis dapat merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini

adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian di atas, manfaat penelitiannya adalah :

1. Bagi penulis diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Damkar Kabupaten Bogor
2. Bagi instansi Dinas Damkar diharapkan hasil penelitian ini dapat mengevaluasi, memberikan saran, dan informasi terkait fenomena yang terjadi dalam peningkatan sumber daya manusia
3. Bagi akademik diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta menambah dokumen di perpustakaan.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori terkait dengan judul penelitian antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan terakhir pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bogor Sektor Ciomas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian.