

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan kemajuan dunia industri pada saat ini telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Industri merupakan segala bentuk dari kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku sehingga menghasilkan barang - barang yang memiliki nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi. Sektor industri terbagi menjadi beberapa sektor, salah satunya sektor industri manufaktur. Industri manufaktur merupakan suatu industri yang kegiatannya mengolah dan mengubah bahan baku menjadi bahan jadi yang memenuhi standar spesifikasi (Azwina et al., 2023). Industri manufaktur menjadi salah satu sektor yang memicu pertumbuhan dan kemajuan perekonomian di Indonesia (Kementrian Perindustrian, 2021).

Perusahaan merupakan organisasi yang menghasilkan atau mengolah suatu barang dan jasa yang harus mencapai tujuannya (Dalimunthe et al., 2023). Tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuannya yaitu sumber daya manusia (Wahyuni & Kohirudin, 2020). Sumber daya manusia merupakan penggerak yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan perusahaan karena merupakan sumber kekuatan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berupa karyawan atau tenaga kerja yang profesional dan kompeten dapat membuat perusahaan tersebut tidak dapat melakukan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien (Susan, 2019).

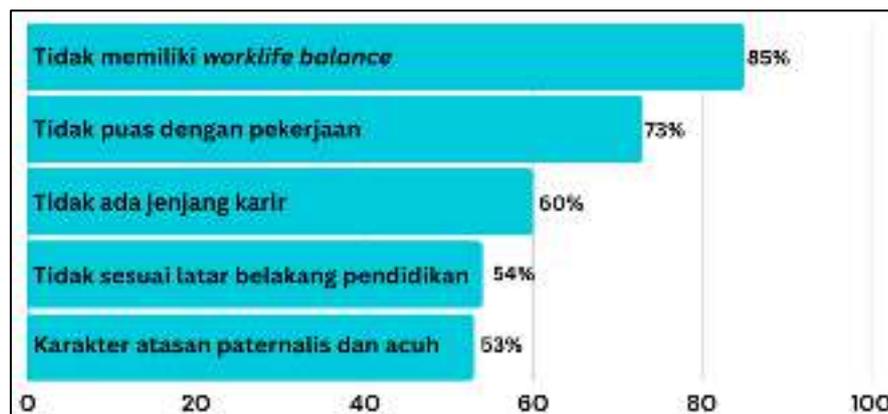
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan dampak langsung pada lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan. UU Cipta Kerja menyederhanakan peraturan ketenagakerjaan seperti fleksibilitas dalam pengaturan kontrak dan sistem penggajian, dapat mempengaruhi motivasi dan

disiplin kerja karyawan. Perubahan ini dapat memunculkan motivasi karena peluang kerja yang lebih luas dan efisiensi dalam proses kerja, namun juga dapat menimbulkan ketidakpastian di kalangan pekerja terkait stabilitas pekerjaan, yang berdampak pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja dipengaruhi oleh kebijakan tersebut penting untuk memahami bagaimana peraturan baru ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

CV Cipta Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur khususnya dalam produksi topi. Sejak berdiri, perusahaan telah berkomitmen untuk menyediakan produk-produk berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan pasar. Fokus utama CV Cipta Pratama adalah memproduksi topi untuk berbagai keperluan, baik untuk promosi, acara khusus, maupun penjualan ritel. CV Cipta Pratama membuka kesempatan untuk menjawab berbagai permintaan terkait pembuatan topi untuk promosi, acara khusus, ataupun keperluan penjualan. Dengan demikian, perusahaan ini terus berkembang di tengah persaingan industri manufaktur topi, dengan mempertahankan komitmen terhadap kualitas produk dan pelayanan yang optimal.

Perusahaan ini memiliki target produksi 8.000 topi per bulan untuk memenuhi kebutuhan para kliennya, yang sebagian besar berasal dari industri fashion. CV Cipta Pratama telah menjalin kerja sama dengan sejumlah merek fashion ternama, seperti Delamibrands, Hush Puppies, dan Dobujack, serta berbagai merek lainnya. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, tantangan dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan dan kemampuan perusahaan untuk mencapai target serta mempertahankan standar kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam rangka memastikan kelangsungan pertumbuhan perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Pentingnya memperhatikan aspek kepuasan kerja tidak bisa diabaikan karena ketika karyawan merasa terpenuhi hak-haknya, mereka akan merasa lebih termotivasi, bersemangat, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja yang baik tidak hanya terkait dengan pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, tetapi juga mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi akan memastikan bahwa pemberian gaji seimbang dengan kontribusi tenaga kerja yang diberikan oleh karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat turnover. Hal ini tidak hanya membuat karyawan merasa dihargai, tetapi juga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, meningkatkan kualitas kerja, serta mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Suryani, 2022).



Sumber: Jobstreet.com (2024)

Gambar 1.1 **Faktor-Faktor Penyebab Ketidakpuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan Gambar 1.1, terlihat bahwa salah satu faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan adalah tidak puas dengan pekerjaan, yang tercatat sebesar 73%. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti tidak sesuai ekspektasi, kurangnya tantangan, atau kurangnya penghargaan dari perusahaan. Selain itu, faktor lain yang juga memengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah tidak memiliki work-life balance sebesar 85%, tidak ada jenjang karir sebesar 60%, tidak sesuai latar belakang pendidikan sebesar 54%, dan karakter atasan paternalistik dan acuh sebesar 53%.

Kombinasi dari faktor-faktor ini menciptakan kondisi kerja yang tidak memuaskan, yang dapat berujung pada rendahnya loyalitas serta motivasi karyawan.

Manajer harus mempertimbangkan hal ini secara serius karena kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan menunjukkan sikap kerja yang positif (Citra & Fahmi, 2019). Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi absensi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajer yang bijaksana akan selalu mencari cara untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi utama untuk mendorong kesuksesan jangka panjang perusahaan. Terlampauinya target perusahaan akan berdampak positif bagi karyawan, termasuk peluang untuk mendapatkan bonus, penghargaan, hingga promosi, yang semuanya berkontribusi dalam menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Anggara & Nursanti, 2019). Untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diperlukan langkah lanjutan berupa pra-survei menggunakan kuesioner terkait kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan CV Cipta Pratama

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan selama ini.	7	13	20	35%	65%
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	6	14	20	30%	70%
3	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang berlaku di perusahaan.	8	12	20	40%	60%
4	Saya merasa puas dengan supervisi atau pengawasan dari perusahaan.	9	11	20	45%	55%

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
5	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya di Perusahaan.	12	8	20	60%	40%
Total					42	58
Rata-Rata					42%	58%

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pra-survei kepuasan kerja karyawan CV Cipta Pratama menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang puas dalam beberapa aspek penting terkait pekerjaan mereka. Hanya 35% karyawan yang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 30% merasa puas dengan gaji yang diterima, sementara mayoritas responden, masing-masing 65% dan 70%, merasa tidak puas dalam kedua aspek tersebut. Dalam hal sistem promosi, 40% karyawan merasa puas, dan supervisi dari perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang sedikit lebih tinggi, yakni 45%. Aspek yang paling memuaskan adalah hubungan dengan rekan kerja, di mana 60% karyawan merasa puas. Secara keseluruhan, rata-rata kepuasan kerja karyawan berada di angka 42%, dengan 58% karyawan merasa tidak puas. Kesimpulannya, tingkat ketidakpuasan yang cukup tinggi ini menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan perbaikan dalam aspek-aspek pekerjaan, gaji, serta sistem promosi dan supervisi di perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Motivasi kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja di CV Cipta Pratama. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta lebih aktif dalam mencari solusi terhadap tantangan yang muncul di tempat kerja. Karyawan lebih mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kepuasan pribadi, serta merasa lebih dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang berdampak positif pada loyalitas dan kinerja karyawan di perusahaan.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Febrianti et al., 2019). Motivasi kerja diharapkan dapat mendorong penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat. Motivasi kerja juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya faktor tersebut, akan tercipta tingkat kepuasan kerja yang tinggi (W. Liana, 2020). Untuk memahami lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diperlukan langkah lanjutan berupa pra-survei menggunakan kuesioner terkait motivasi kerja.

Tabel 1.2
Pra-Survey Motivasi Kerja Karyawan CV Cipta Pratama

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	11	9	20	55%	45%
2	Saya bersemangat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja.	8	12	20	40%	60%
3	Saya merasa dihargai oleh atasan saya atas upaya dan kontribusi yang saya berikan.	13	7	20	65%	35%
4	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan pribadi dan profesional saya.	12	8	20	60%	40%
5	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya setiap hari.	13	7	20	65%	35%
Total					57	43
Rata-Rata					57%	43%

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil pra-survey dari 20 responden karyawan terhadap motivasi kerja di CV Cipta Pratama menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja tergolong cukup bervariasi. Secara keseluruhan, 57% responden memberikan jawaban "Ya" pada pernyataan-pernyataan terkait motivasi kerja, sementara 43% responden menjawab "Tidak". Pernyataan terkait semangat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan di tempat kerja mendapatkan penilaian yang lebih rendah, dengan hanya 40% responden yang menjawab "Ya". Sebaliknya, pernyataan tentang penghargaan dari atasan dan motivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mendapatkan respons lebih positif, dengan 65% responden menjawab "Ya". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek motivasi yang baik, perusahaan masih perlu meningkatkan dukungan dalam pengembangan keterampilan karyawan untuk memaksimalkan motivasi kerja mereka. Langkah-langkah perbaikan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gautama (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan, seperti hadir tepat waktu dan bekerja secara konsisten. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk memiliki kedisiplinan yang baik karena mereka merasa terikat dengan tujuan perusahaan dan lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal (Kanda & Rahmat, 2024). Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi standar sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Setiap lembaga atau perusahaan memiliki peraturan yang harus diikuti oleh semua pekerjanya. Peraturan ini mengatur semua aspek bisnis seperti kode etik dan tindakan etika di tempat kerja. Kedisiplinan memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (B. Liana et al., 2023).

Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah rendahnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tercermin dari ketidakpatuhan terhadap kehadiran serta kurangnya

kesungguhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti minimnya dukungan dari perusahaan, kurangnya penghargaan, atau ketidakjelasan dalam pembagian tugas, yang akhirnya berdampak pada semangat kerja dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Berikut merupakan data kehadiran karyawan CV Cipta Pratama:

Tabel 1.3
Daftar Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir

Karyawan	Bulan					Persentase Karyawan Tidak Hadir (118 Hari Kerja)
	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
1	0	1	3	2	2	6,78%
2	2	2	2	0	2	6,78%
3	1	3	0	1	2	5,93%
4	0	3	3	1	3	8,47%
5	3	2	0	2	2	7,63%
6	1	0	1	2	2	5,08%
7	1	1	1	1	2	5,08%
8	1	3	2	1	1	6,78%
9	2	3	2	1	2	8,47%
10	2	1	1	3	3	8,47%
11	1	2	0	1	3	5,93%
12	0	2	0	1	2	4,24%
13	3	1	3	2	0	7,63%
14	2	2	3	1	0	6,78%
15	3	3	1	3	0	8,47%
16	2	2	2	2	2	8,47%
17	2	0	2	0	3	5,93%
18	2	0	2	1	2	5,93%
19	2	2	2	1	2	7,63%
20	1	3	2	1	2	7,63%
21	3	0	0	2	1	5,08%
22	3	2	0	0	2	5,93%
23	2	3	2	0	3	8,47%
24	0	2	3	2	2	7,63%
25	0	3	2	3	2	8,47%
26	2	0	1	3	1	5,93%
27	0	3	1	0	3	5,93%
28	2	1	3	0	1	5,93%

Karyawan	Bulan					Persentase Karyawan Tidak Hadir (118 Hari Kerja)
	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
29	2	0	2	3	1	6,78%
30	2	2	2	2	2	8,47%
31	2	2	1	3	0	6,78%
32	3	0	3	3	2	9,32%
33	0	1	3	1	0	4,24%
34	2	2	3	2	0	7,63%
35	2	3	2	2	2	9,32%
36	2	2	1	2	3	8,47%
37	2	2	0	2	1	5,93%
38	1	0	0	1	3	4,24%

Sumber: CV Cipta Pratama (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dari April hingga Agustus serta persentase ketidakhadiran masing-masing dihitung dari total 118 hari kerja. Terlihat bahwa karyawan seperti Desi dan Eutik memiliki tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi, masing-masing 7,63%, sedangkan karyawan seperti Gia dan Ulfah memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, masing-masing 4,24%. Sebagian besar karyawan memiliki persentase ketidakhadiran berkisar antara 5% hingga 7%, menunjukkan variasi dalam tingkat kehadiran karyawan di perusahaan. Informasi ini penting bagi manajemen untuk mengevaluasi kehadiran karyawan, serta merencanakan kebijakan yang dapat meningkatkan kehadiran dan kepuasan kerja di masa mendatang.

Masalah disiplin kerja penting sekali untuk diperhatikan karena disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Pada Tabel 1.5 merupakan Pra-Survey terkait disiplin kerja:

Tabel 1.4
Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan CV Cipta Pratama

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	14	6	20	70%	30%

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden	Persentase	
		Ya	Tidak		Ya	Tidak
2	Saya mematuhi semua aturan yang berlaku di tempat kerja tanpa adanya pelanggaran.	8	12	20	40%	60%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.	6	14	20	30%	70%
4	Saya menjaga ketertiban dan tata tertib di tempat kerja dengan baik.	11	9	20	55%	45%
5	Saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari atasan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.	7	13	20	35%	65%
Total					46	54
Rata-Rata					46%	54%

Sumber: Olah Data Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pra-survey dari 20 responden karyawan terhadap disiplin kerja di CV Cipta Pratama menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hanya 46% responden yang memberikan jawaban "Ya" pada pernyataan-pernyataan terkait disiplin kerja, sementara 54% responden menjawab "Tidak". Pernyataan terkait ketepatan waktu dalam hadir ke tempat kerja mendapatkan penilaian paling positif, dengan 70% responden menjawab "Ya", menunjukkan bahwa mayoritas karyawan hadir tepat waktu. Namun, pernyataan terkait penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu memiliki persentase paling rendah, dengan hanya 30% responden yang menyatakan "Ya". Selain itu, kepatuhan terhadap instruksi atasan juga cukup rendah, dengan hanya 35% responden yang setuju bahwa mereka selalu mengikuti arahan atasan secara disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan cenderung patuh pada jam kerja, masih banyak aspek disiplin lain yang perlu ditingkatkan, seperti kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian tugas tepat waktu, serta mengikuti arahan dari atasan.

Langkah-langkah perbaikan dalam disiplin kerja dapat membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqiah (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiputra (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diidentifikasi bahwa CV Cipta Pratama mengalami penurunan kepuasan kerja yang berdampak pada menurunnya keterlibatan dan loyalitas karyawan, serta pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, baik secara individual maupun kelompok.

Dengan asumsi bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang akan berdampak positif pada kontribusi mereka terhadap perusahaan. Melihat adanya perbedaan dan inkonsistensi hasil dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kepuasan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Cipta Pratama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama?

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Cipta Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan dan menambah wawasan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
2. Bagi CV Cipta Pratama
Bagi CV Cipta Pratama penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perusahaan.
3. Bagi Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia
Hasil Penelitian ini dapat menjadi literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sebagai referensi penelitian terdahulu untuk

mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Cipta Pratama yang beralamat di Jl. Margawangi Selatan V No.7, Cijaura, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40287. Penelitian dilakukan pada semester genap tahun akademik 2023/2024, yaitu pada bulan September 2024, dengan rincian jadwal sebagai berikut:

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan Penelitian	Tahun 2024															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mencari Objek Penelitian																
2.	Penentuan Judul																
3.	Surat Pengantar Penelitian																
3.	Observasi																
6.	Pengumpulan Data Awal																
4.	Penyusunan BAB I																
5.	Pembuatan Kuesioner																
7.	Penyebaran Kuesioner																
8.	Penyusunan BAB II																
9.	Penyusunan BAB III																
10.	Seminar																
11.	Revisi Seminar																
12.	Penyusunan Kuesioner																
13.	Penyebaran Kuesioner																
14.	Olah Data																
15.	Penyusunan BAB 4																

