

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Organisasi dan lembaga sangat menghargai sumber daya manusianya. Agar operasional manajemen dapat berfungsi dengan lancar dan kinerja pegawai dapat meningkat, instansi memerlukan personel yang sangat terampil, berpengetahuan, dan ter dorong untuk mengelola instansi pemerintah seefektif mungkin (Nopri Nanto, Salfadri 2020). Karena kinerja terbaik akan dicapai, maka sumber daya manusia merupakan modal penting dalam tingkat pengaruh dan produktivitas. Sehubungan dengan pencapaian tersebut di atas, industri dituntut untuk menciptakan kondisi dan keadaan yang mendorong dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memaksimalkan potensi, keunggulan, dan keterampilannya, khususnya dalam kinerja. Instansi perlu menginspirasi pekerja dan mempertimbangkan lingkungan kerja untuk melakukan hal ini.

Dengan adanya globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitas karyawan dan pemanfaatan Sumber daya manusia harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. secara efektif dan efisien. Di dunia yang terglobalisasi saat ini, Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Individu-individu yang kompeten dan berdaya saing tinggi. sama pentingnya bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan seperti halnya strategi bisnis yang baik. Meningkatnya tekanan di tempat kerja

mengharuskan perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan. Dalam hal ini, bisnis memerlukan disiplin diri, proses bisnis yang sehat, karyawan yang disiplin, dan manajemen internal. (Fadillah 2021).

Sumber daya manusia dikelola melalui sistem perekrutan yang dirancang, dikembangkan, dan dievaluasi. *Outcome* atau sejauh mana keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga dapat dilihat dari jam kerja karyawannya. Pengembangan tenaga kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja diperlukan untuk memastikan bahwa pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan secara efektif di seluruh organisasi atau lembaga. (Fauji 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kesejahteraan sosial, kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut dari 2019-2023 belum mencapai target yang ditentukan oleh instansi sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut 2019-2023**

No.	Indikator	Tahun					Kategori
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kecepatan	80	79	78	78	78	Cukup (C)
2	Kemampuan	83	84	84	84	84	Baik (B)
3	Kerapihan	81	82	83	84	85	Baik (B)
4	Ketelitian	81	82	79	79	80	Cukup (C)
5	Hasil Kerja	80	81	76	76	80	Cukup (C)
6	Jalinan Kerja Sama	82	83	84	84	84	Baik (B)
7	Kekompakan	82	84	84	84	84	Baik (B)
8	Hasil Kerja Sama	83	84	84	84	84	Baik (B)
9	Mengambil Keputusan	76	77	78	79	80	Cukup (C)
10	Berpikir Positif	81	82	83	84	85	Baik (B)
11	Mewujudkan Kreativitas	79	79	79	79	79	Cukup (C)
12	Pencapaian Prestasi	76	77	78	79	80	Cukup (C)
<b>Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>		<b>80,33%</b>	<b>81,16%</b>	<b>80,83%</b>	<b>81,16%</b>	<b>81,91%</b>	<b>Baik (B)</b>

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

**Tabel 1. 2 Ukuran Kinerja Karyawan Tahun 2019-2023**

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik (SB)
81-90	Baik (B)
71-80	Cukup (C)
61-70	Kurang Baik (KB)
<60	Sangat Kurang Baik (SKB)

**Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)**

Dengan merujuk kepada data yang tertera dalam Tabel 1.1, dapat diamati perkembangan evaluasi kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut selama periode beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2019, indeks kinerja mencapai 80,33%, yang kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2020 menjadi 81,16%. Namun, terjadi penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2021, dengan angka sebesar 80,83%. Meski demikian, terdapat tren positif pada tahun 2022 dengan kenaikan mencolok hingga 81,16%. Kondisi ini lebih lanjut diperkuat oleh pertumbuhan yang berkelanjutan pada tahun 2023, di mana kinerja karyawan kembali meningkat menjadi 81,91%. Pergeseran ini mungkin mencerminkan upaya manajemen untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dan menanggapi perubahan kondisi atau kebijakan internal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pegawai Kantor Wilayah Kabupaten Garut seperti terlihat pada Tabel 1.3 dibawah ini, salah satu faktor yang menghambat pegawai dalam mencapai tujuan kinerjanya di kantor adalah lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai. Alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat orang bekerja, cara pekerjaan dilakukan, dan pengaturan kerja kelompok dan individu secara kolektif merupakan lingkungan kerja. (Pangastuti 2023).

**Gambar 1. 1 Kondisi Lingkungan Kerja**

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

**Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Garut**

No	Pengukuran Kondisi	Kondisi	Keterangan	Gambar
1	Cahaya/Penerangan	Kurang Baik	Penerangan di tiap ruangan divisi Sangat kurang sehingga Penglihatan sangat terganggu	
2	Ruang Gerak	Kurang Baik	Ruangan tiap divisi sempit dan banyak meja untuk menyimpan dokumen	
3	Kebersihan	Kurang Baik	Lantai kantor kotor bahkan pecah Lantai di kamar mandi kotor	
4	Temperatur Udara	Kurang Baik	Ac Kotor, belum dilakukan maintenance	

Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut masih kurang bahwa hal ini dapat memicu penurunan kinerja karyawan, sehingga Sekretariat Daerah Kabupaten Garut harus melakukan meneliti dan evaluasi untuk kondisi lingkungan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan menempati urutan kedua setelah aspek tempat kerja yang menyebabkan buruknya kinerja karyawan. Wawancara dengan beberapa

pekerja sosial menunjukkan bahwa pimpinan tidak memberikan bimbingan atau dukungan kepada staf selama bekerja karena mereka tidak sering menghubungi kantor wilayah untuk memeriksa status pekerjaan. Akibatnya, para pekerja lalai menjalankan tugasnya. Selain itu, karyawan percaya bahwa kepala departemen dan koordinator tidak dihargai atas prestasi mereka. Akibatnya motivasi kerja karyawan menjadi semakin rendah.

Motivasi diartikan sebagai “suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk mampu melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi” (Ledho et al. 2021). Ketika bekerja, mereka yang memiliki motivasi kuat tidak akan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kesuksesan. dan melakukan upaya terus-menerus untuk tumbuh secara profesional.

Berdasarkan uraian tersebut diatas menunjukkan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu untuk pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu:

**Tabel 1. 4 Research Gap**

Tahun	Peneliti	Variabel	Hasil	Signifikan / Tidak Signifikan
2021	Sunarno, Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 2, Juni (2021)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja pegawai.	Signifikan
2023	Nadira Sukma Anjani, Susi Widjajani, Agus Saur Utomo, Jurnal Volatilitas, Volume 5, No 6 November (2023)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.	Signifikan

2022	Ade Muslimat	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Signifikan
2022	Miftahul Su'adah, Endar Pituringsih dan Ginta Ginting	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Signifikan
2023	Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, dkk	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Tidak Signifikan
2023	Triani Verawati, Rony Edward Utama dan Yanti Budiasih	Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak Signifikan

**Sumber : Elaborasi dari beberapa penelitian terdahulu (2024)**

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa beberapa penelitian studi/empiris sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Muslimat 2022; Nadira Sukma Anjani dan Susi Widjajani, Su'adah, Pituringsih, dan Ginting 2022; Sunarno 2021). Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Saputra et al. 2023; Verawati, Utama, dan Budiasih 2023).

Berdasarkan uraian tersebut dapat kita lihat bahwasannya masih terdapat perbedaan hasil atau inkonsistensi hasil di antara peneliti sebelumnya. Dimana beberapa penelitian menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun peneliti lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. demikian juga dengan motivasi masih adanya perbedaan hasil diantara peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti judul ini yaitu: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja**

## **Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.
2. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.
3. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pencapaian tujuan penelitian, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak terkait. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

##### **1. Bagi Penulis**

Penulis berkesempatan untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah didapatkan selama menjalankan perkuliahan dan menambah wawasan serta pengetahuan secara langsung mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

##### **2. Bagi Pembaca**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dalam membantu memudahkan peneliti selanjutnya yang menambah tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan dalam meningkatkan lingkungan kerja dan Motivasi kerja guna mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

Sistematika penulisan tugas akhir ditunjukan untuk memberikan gambaran yang lengkap dalam penulisan proposal, Adapun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bagian Bab I ini mengulas fenomena terkait dengan variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) serta dampaknya terhadap kinerja pegawai (Y). Fenomena ini menjadi dasar rumusan

masalah, yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Sistematika penulisan dirancang untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai struktur penelitian ini.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian Bab II menjelaskan mengenai telaah teori yang berkaitan dengan Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan variabel kinerja (Y). pada umumnya. Telaah empiris yang digunakan untuk mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu, meliputi: artikel serta jurnal yang dijadikan tolak ukur dan acuan peneliti. Dan terdapat kerangka konseptual untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel independen, yakni Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Y atau variabel dependen, yakni kinerja. Serta hipotesis penelitian yakni perkiraan hasil atas jawaban yang bersifat sementara. yang telah disusun dalam kerangka konseptual.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bagian Bab III menjelaskan mengenai metode-metode/pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarluaskan kuesioner melalui Google Formulir terkait variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel kinerja (Y) kepada pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Selain itu, dilakukan observasi secara langsung ke lokasi penelitian dan studi pustaka untuk memperoleh data. Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut yang berlokasi di Jl. Pembangunan No.181, Sukagalih, Kec. Tarogong Kidul Kabupaten Garut, Jawa Barat, 44151, bertempatan di dalam kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, Jawa Barat dan penelitian dimulai pada bulan april 2024. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 Pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yakni sebanyak 50 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dan Microsoft Excel 2021 untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian Bab IV menganalisa hasil dan data jawaban responden, dilakukannya pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dapat diperoleh hasil data pada setiap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja (Y). Menganalisis data dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja (Y) secara parsial maupun simultan dan untuk mengetahui jawaban pada setiap pernyataan dapat diterima atau ditolak. Sehingga, setelah dilakukannya pengolahan data dan dilakukannya analisis diperoleh hasil pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,020 > 1,678$ ) dengan nilai sig.  $0.049 < 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,111 > 1,678$ ) dengan nilai sig.  $0.000 < 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, Sedangkan secara simultan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $233.871 > 3.20$  dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada  $R-Square$  diperoleh nilai 90,5% maka dapat dikatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bagian Bab V mencakup kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan masalah serta implikasi manajerial dari penelitian. Maka, hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Sehingga, dari hasil yang telah diperoleh pada penelitian terdapat implikasi manajerial (saran) yang ditujukan untuk instansi/perusahaan.

