

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung atau biasa disingkat BPDASHL adalah unit pelaksana teknis di bidang pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung yang bertanggung jawab dan berada di bawah kepala Direktur Jenderal Pengendalian Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia 2016, No.1781/8).

Awalnya BPDASHL bernama Proyek Perencanaan Pembinaan Reboisasi Penghijauan Daerah Airan Sungai (P3RPDAS) di bawah wewenang Departemen Pertanian, yang sudah memulai kegiatan penghijauan pada tahun 1970-an. Kemudian pada tahun 1983 terjadi perpindahan wewenang, sehingga P3RPDAS menjadi wewenang Departemen Kehutanan dan berganti nama menjadi Balai Rehabilitasi Lahan dan Konservasi Tanah (Balai RLKT) Wilayah IV, yang memiliki 4 Sub Balai, yaitu Sub Balai RLKT Ciujung Ciliwung di Bogor, Sub Balai RLKT Citarum di Bandung, Sub Balai RLKT Cimanuk di Majalengka kemudian pindah ke Garut, dan Sub Balai RLKT Citanduy-Cisanggarung di Ciamis (BPDASHL Cimanuk Citanduy, 2019).

Balai RLKT Wilayah IV kemudian berganti nama lagi berdasarkan Keputusan Menhut Nomor 203/Kpts-II/1998 menjadi Balai RLKT Cimanuk-Citanduy yang bertempat di Bandung, yang wilayah kerjanya meliputi wilayah kerja Sub Balai RLKT Cimanuk dan Citanduy. Sedangkan wilayah Kerja Sub Balai RLKT Citarum dan Sub Balai Ciujung-Ciliwung menjadi wilayah kerja Balai RLKT Citarum-Ciliwung. Saat itu sudah tidak ada lagi Sub-sub Balai. Selanjutnya pergantian nama terakhir terjadi ketika keluar Keputusan Menhut Nomor 665/Kpts-II/2002. Balai RLKT Cimanuk-Citanduy berganti nama menjadi

Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy (BPDASHL Cimanuk Citanduy, 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung, BPDASHL Cimanuk Citanduy memiliki tugas untuk melaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung (BPDASHL Cimanuk Citanduy, 2019).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Visi BPDASHL Cimanuk Citanduy adalah:

Mewujudkan Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Cimanuk Citanduy sebagai sumber pelayan data dan informasi tentang pengelolaan daerah aliran sungai yang optimal, bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat di Satuan Wilayah Pengelolaan (SWP) daerah aliran sungai Cimanuk Citanduy.

1.1.2.2 Misi

Misi BPDASHL Cimanuk Citanduy adalah:

Memulihkan, mempertahankan, meningkatkan fungsi hutan dan lahan melalui sistem perencanaan pengelolaan daerah aliran sungai, pembuatan model pengelolaan daerah aliran sungai dan pengembangan kelembagaan serta pemantauan dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai, guna meningkatkan partisipasi dan kesejahteraan masyarakat di Satuan Wilayah Pengelolaan (SWP) daerah aliran sungai Cimanuk Citanduy.

1.1.3 Logo Perusahaan

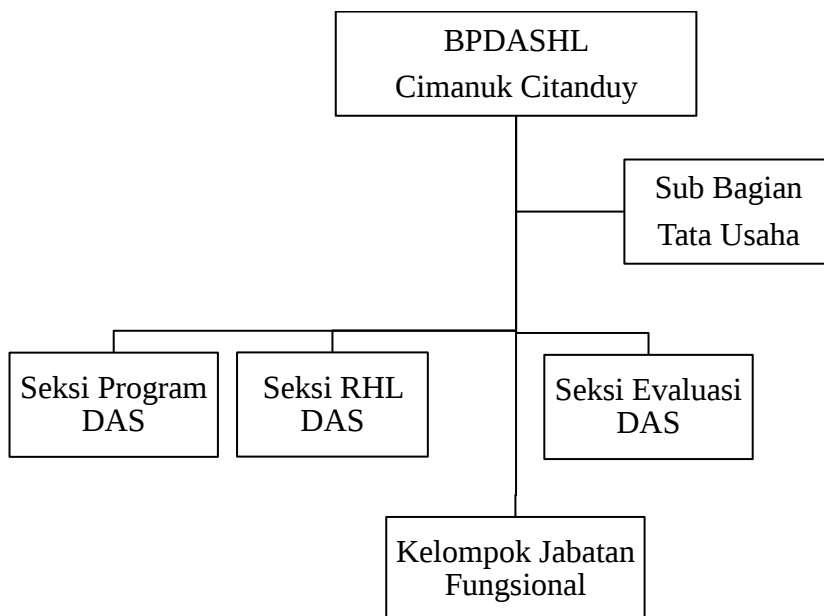


Gambar 1.1 Logo Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Sumber: BPDASHL Cimanuk Citanduy, 2019

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan struktur yang terdiri atas hubungan antara pekerjaan dan kelompok pekerjaan dengan tujuan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok guna mencapai prestasi (Mulyadi, 2015:84).



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPDASHL Cimanuk Citanduy

Sumber: BPDASHL Cimanuk Citanduy, 2019

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya (Sidanti, 2015). Sumber daya manusia sebagai penggerak keberlangsungan organisasi. Sumber daya manusia yang handal dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi (Hanafi dan Yohana, 2017). Khasifah dan Nugraheni (2016) menambahkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dan meraih keberhasilan dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Keberlangsungan hidup organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang efektif, maka peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting bagi organisasi (Nuryasin, Musadieg dan Ruhana, 2016). Pegawai dengan kinerja yang baik akan menunjang tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Hanafi dan Yohana, 2017). Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan memiliki semangat bekerja dan kinerja yang meningkat (Sidanti, 2015). Nuryasin *et al.* (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya penurunan kinerja dapat terjadi jika lingkungan kerja kurang memadai. Menurut Handayani (2015) lingkungan kerja dikatakan baik jika pegawai merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerjanya sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sedangkan keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman menimbulkan penurunan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meminimalkan rasa lelah dan bosan sehingga kinerja pegawai dapat maksimal (Hanafi dan Yohana, 2017).

Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti sebelumnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin *et al.* (2016) pada karyawan Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) Kota Malang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan kepada pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana oleh Khasifah dan Nugraheni (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Siddiqi dan Tangem (2018) pada penelitiannya di perusahaan asuransi di Banglades menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian yang disebutkan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) pada karyawan PT BNI *Life Insurance* menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Handayani (2015) pada penelitiannya yang dilakukan di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun oleh Sidanti (2015) menunjukkan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai didasari oleh banyak faktor dan motivasi menjadi salah satu faktor penting (Siddiqui dan Rida, 2019). Motivasi dapat menjadi hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai sehingga memiliki keinginan dan kesediaan untuk bekerja (Nuryasin *et al.*, 2016). Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan jika motivasi kerja karyawan rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rezita, 2014). Hal tersebut pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai dan proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antar motivasi kerja dengan kinerja pegawai ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh

positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) pada karyawan PT BNI *Life Insurance* menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian milik Sidanti (2015) pada Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Siddiqui dan Rida (2019) pada pegawai di Pakistan menunjukkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.* (2016) di Pakistan menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Siddiqui dan Tangem (2018) pada penelitiannya di Bangladesh menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan Handayani (2015) pada karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung Cimanuk Citanduy (BPDASHL Cimanuk Citanduy). Berdasarkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.10/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 BPDASHL memiliki tugas untuk meaksanakan penyusunan rencana, pelaksanaan rehabilitasi hutan dan lahan serta konservasi tanah dan air, pengembangan kelembagaan, pengendalian kerusakan perairan darat, dan evaluasi pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung. Rehabilitasi hutan dan lahan dilakukan untuk menangani lahan kritis, menumbuhkan kesadaran pentingnya menanam pohon agar kualitas lingkungan hidup meningkat, serta mengurangi dampak banjir, tanah longsor, dan kekeringan (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia, 2018). Lahan yang buruk atau kritis tidak dapat berfungsi dengan baik sehingga dapat meningkatkan potensi terjadinya longsor dan banjir, yang mengakibatkan

kerugian bagi masyarakat, baik secara moril, materil hingga korban nyawa (Ekawaty, Yonariza, Ekaputra dan Arbain, 2018).

Pekerjaan BPDASHL Cimanuk Citanduy sangatlah berpengaruh terhadap kesejahteraan kehidupan masyarakat sekitar daerah aliran sungai Cimanuk dan Citanduy, karena hal tersebut berhubungan dengan tingkat potensi terjadinya bencana di kawasan daerah aliran sungai Cimanuk dan Citanduy. Maka diperlukan peningkatan kinerja pada karyawan agar tujuan BPDASHL Cimanuk Citanduy dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat di kawasan daerah aliran sungai Cimanuk dan Citanduy dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Tabel 1.1 Hasil *Pilot Study* Kinerja Pegawai

Pernyataan	STS	TS	S	SS	Persen- tase	Kete- rangan
Pekerjaan saya selalu selesai mencapai target yang telah ditetapkan.	0	2	24	4	77%	Tinggi
Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan.	0	0	25	5	79%	Tinggi
Saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.	0	1	27	2	76%	Tinggi
Saya tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	28	2	77%	Tinggi
Dalam bekerja saya fokus untuk memenuhi kualitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan.	0	0	25	5	79%	Tinggi
Atasan merasa puas dengan hasil kerja saya.	0	0	26	4	78%	Tinggi
Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang jujur.	0	0	26	4	78%	Tinggi

(bersambung)

(sambungan)

Pernyataan	STS	TS	S	SS	Persentase	Keterangan
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan.	0	0	24	6	80%	Tinggi
Rata-rata persentase					78%	Tinggi

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan hasil olahan data *pilot study* di atas diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata persentase 78%. Persentase kinerja terendah ditunjukkan pada pernyataan “Saya bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan”, kemudian pernyataan “Pekerjaan saya selalu selesai mencapai target yang telah ditetapkan” dan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai persentase 77%. Hanya 1-2 orang dari 30 orang yang menjawab tidak sesuai. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai dapat menepati waktu dan target yang telah ditetapkan.

Sedangkan persentase kinerja tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan” dengan nilai 80%. Pada pernyataan ini, 24 responden menjawab sesuai dan 6 responden menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy memerhatikan aturan-aturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Walaupun hasil *pilot study* menunjukkan kinerja berada pada kategori tinggi, namun nilai prestasi kerja pegawai belum mencapai harapan yang diinginkan.

Sebagian besar pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy merupakan PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang aturan dan pekerjaannya diatur dalam peraturan pemerintahan. Penilaian kinerja PNS diatur dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja diukur menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. SKP diukur

menggunakan aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, dengan bobot penilaian sebesar 60%. Sedangkan perilaku kerja PNS diukur berdasarkan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan, dengan bobot penilaian sebesar 40%. Berikut ini adalah nilai prestasi kerja pegawai tahun 2017 dan 2018.

Tabel 1.2 Nilai Prestasi Kerja Pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy
Tahun 2017-2018

Prestasi Kerja BPDASHL Cimanuk Citanduy	Nilai Prestasi Kerja	Nilai yang diharapkan
Tahun 2017	84,98	90
Tahun 2018	84,84	90

Sumber: data yang telah diolah

Pada tabel 1.2 diketahui bahwa nilai prestasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 0,15 dari nilai 84,98 pada tahun 2017 menjadi 84,84 pada tahun 2018. Nilai tersebut juga belum mencapai nilai yang diharapkan oleh instansi, yaitu senilai 90. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy belum mencapai target yang telah ditetapkan. Sunyoto (2013:10) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keberhasilan memberikan motivasi pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika prestasi kerja karyawan rendah, maka pemberian motivasi pada karyawan belum berhasil, yang berarti nilai motivasinya rendah.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka diketahui bahwa adanya permasalahan dalam peningkatan kinerja pegawai di BPDASHL Cimanuk Citanduy, yang ditandai dengan nilai prestasi kerja yang belum mencapai nilai yang diharapkan. Permasalahan ini perlu diatasi segera. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja suatu organisasi (Nuryasin *et al.*, 2016). Lingkungan kerja dikatakan dalam kondisi baik apabila pegawai dapat menjalankan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sidanti, 2015).

Kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy berada di Jl. Soekarno-Hatta No. 751 Bandung, dengan luas bangunan kantor ini adalah 950 m² dan didirikan di atas tanah seluas 1.000 m². Kawasan ini mudah diakses oleh kendaraan roda dua, roda empat, juga kendaraan umum. Kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy memiliki enam ruang kerja, satu ruang rapat, satu perpustakaan, satu ruang ibadah, dan dua toilet. Satu ruang kerja ditempati oleh Kepala Balai, dua ruangan digunakan oleh Sub Bagian Tata Usaha, dan tiga sisanya digunakan oleh Seksi Program DAS, Seksi RHL DAS, dan Seksi Evaluasi.

Tabel 1.3 Hasil Pilot Study Lingkungan Kerja

Pernyataan	STS	TS	S	SS	Persen- tase	Kete- rangan
Suhu udara di ruang kerja saya baik.	0	0	28	2	77%	Baik
Ruang kerja saya luas dan nyaman.	3	17	10	0	56%	Tidak Baik
Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik.	0	11	19	0	66%	Baik
Penerangan di ruang kerja saya baik.	0	19	11	0	59%	Tidak Baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	0	0	26	4	78%	Baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya.	0	0	26	4	78%	Baik
Rata-rata persentase					69%	Baik

Sumber: data yang telah diolah

Pada tabel 1.3 diketahui bahwa nilai rata-rata persentase hasil *pilot study* lingkungan kerja senilai 69% atau berada pada kategori baik. Persentase terendah pada lingkungan kerja adalah pernyataan “Ruang kerja saya luas dan nyaman” dengan nilai 56% atau berada pada kategori rendah. Ada 3 orang yang menjawab sangat tidak sesuai, 17 orang menjawab tidak sesuai dan 10 orang menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan pegawai merasa bahwa ruang kerjanya tidak cukup luas dan nyaman. Persentase terendah selanjutnya adalah pernyataan “Penerangan

di ruang kerja saya baik” senilai 59%, dengan 19 orang menjawab tidak sesuai dan 11 orang menjawab sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa penerangan di ruang kerja belum baik.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa ruang kerja BPDASHL Cimanuk Citanduy dirasa belum cukup baik bagi karyawan, dimana terdapat ruangan yang memiliki pencahayaan tidak baik, ruangan yang sempit dan fasilitas yang belum memadai. Hal ini berpengaruh pada kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan di kantor.



Gambar 1.3 Ruang Kerja Kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy

Gambar 1.3 merupakan salah satu ruang kerja BPDASHL Cimanuk Citanduy yang menunjukkan kurangnya penerangan yang ada di ruangan. Meskipun lampu ruangan menyala, namun penerangan di ruangan masih terasa redup. Menurut Kuswana (2016:217) pencahayaan yang buruk akan membuat karyawan merasakan lelah dan tidak nyaman pada mata yang mengakibatkan daya efisiensi kerja menurun. Selain itu, hal ini dapat menyebabkan kelelahan mental yang akan mempengaruhi kelelahan fisik karyawan.



Gambar 1.4 Ruang Kerja Kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy

Pada gambar 1.4 dapat dilihat bahwa ruang kerja kantor BPDASHL Cimanuk Citanduy belum menyediakan ruang gerak yang cukup bagi karyawannya. Karyawan merasa kurang nyaman dalam ruangan yang terasa sempit, karena pergerakan menjadi terbatas. Karyawan dapat dipengaruhi oleh luas atau sempitnya ruang kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang secara langsung ataupun tidak langsung, dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sunyoto, 2013:14).

Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi (Handayani, 2015). Motivasi memainkan peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Ali *et al.*, 2016). Motivasi menjadi pemicu agar pegawai menjalankan tugasnya dengan kinerja yang baik, sedangkan motivasi yang kurang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meski pegawai tersebut memiliki potensi yang tinggi.

Tabel 1.4 Hasil *Pilot Study* Motivasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	S	SS	Persentase	Keterangan
Saya selalu menetapkan tujuan yang jelas pada pekerjaan saya.	0	0	27	3	78%	Tinggi
Saya berusaha memenuhi hasil yang dianggap lebih baik daripada hasil yang dicapai pada waktu yang lalu.	0	0	26	4	78%	Tinggi
Saya senang terhadap tantangan dalam pekerjaan.	1	6	20	3	71%	Tinggi
Saya lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan <i>team work</i> bersama rekan kerja saya.	0	0	26	4	78%	Tinggi
Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap rekan kerja saya di lingkungan kerja.	0	0	29	1	76%	Tinggi
Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan saya.	5	12	11	2	58%	Rendah
Saya menyukai situasi yang kompetitif di lingkungan kerja.	1	7	19	3	70%	Tinggi
Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.	6	12	9	3	58%	Rendah
Rata-rata persentase					71%	Tinggi

Sumber: data yang telah diolah

Pada tabel 1.4 diketahui bahwa nilai rata-rata persentase hasil *pilot study* motivasi kerja senilai 71% atau berada pada kategori tinggi. Namun begitu terdapat item dengan persentase rendah pada motivasi kerja, pernyataan “Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan saya” dengan nilai 58% atau berada pada kategori rendah. Ada 5 orang yang menjawab sangat

tidak sesuai, 12 orang menjawab tidak sesuai, 11 orang menjawab sesuai dan 2 orang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai dapat berdiskusi dengan atasan dalam membuat keputusan. Persentase terendah selanjutnya adalah pernyataan "Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi" senilai 58%, dengan 6 orang yang menjawab sangat tidak sesuai, 12 orang menjawab tidak sesuai, 9 orang menjawab sesuai dan 3 orang menjawab sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy tidak memiliki keinginan untuk menjabat kedudukan yang lebih tinggi.

Meskipun hasil *pilot study* pada variabel lingkungan kerja baik dan pada variabel motivasi kerja tinggi, namun hal tersebut belum mempresentasikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan dan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017), Handayani (2015), Sidanti (2015), Nuryasin *et al.* (2016), Khasifah dan Nugraheni (2016), Siddiqi dan Rida (2019), Ali *et al.* (2016), Putri *et al.* (2019), Al-Omari dan Okasheh (2017), serta Siddiqi dan Tangem (2018) maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy, dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy".

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang penelitian diketahui bahwa nilai kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy belum mencapai nilai yang diharapkan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy. Berdasarkan *pilot study* yang dilakukan kepada pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy terkait lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar 69% atau berada pada kategori baik. Namun pernyataan "Ruang kerja saya luas dan nyaman" dan "Penerangan di ruang kerja saya baik" mendapatkan nilai 56% dan 59% atau berada dalam kategori tidak

baik. Hal ini sesuai dengan hasil observasi lapangan, yaitu tata letak ruang yang belum efisien sehingga membuat ruangan terasa sempit dan mengurangi ruang gerak pegawai. Selain itu juga beberapa ruang kerja tidak terkena sinar matahari dan lampu ruangnya redup. Penerangan yang tidak sesuai dapat menciptakan rasa lelah pada mata sehingga membuat pekerjaan pegawai terganggu.

Selanjutnya, hasil *pilot study* mengenai motivasi kerja yang dilakukan kepada pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy menunjukkan nilai 71% atau berada pada kategori tinggi. Namun terdapat 2 pernyataan dalam kategori rendah, yaitu pernyataan “Saya sering dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh atasan saya” dan “Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi” dengan masing-masing bernilai 58%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan, dan pegawai tidak memiliki keinginan untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan yang lebih tinggi.

Meskipun hasil *pilot study* pada variabel lingkungan kerja baik dan pada variabel motivasi kerja tinggi, namun hal tersebut belum mempresentasikan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pada penelitian-penelitian sebelumnya diperoleh hasil yang berbeda-beda. Pada penelitian Nuryasin *et al.* (2016), Khasifah dan Nugraheni (2016), Putri *et al.* (2019), serta Siddiqi dan Tangem (2018) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun penelitian milik Hanafi dan Yohana (2017), Handayani (2015), dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian Hanafi dan Yohana (2017), Sidanti (2015), Siddiqui dan Rida (2019), Ali *et al.* (2016), serta Siddiqi dan Tangem (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sebaliknya, penelitian Handayani (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan dan beberapa penelitian terdahulu, maka perlu adanya penelitian lebih dalam agar diketahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial dan simultan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy?
3. Bagaimana kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial dan simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui lingkungan kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy.
2. Mengetahui motivasi kerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy.
3. Mengetahui kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy.
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy secara parsial dan simultan.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan melengkapi ilmu mengenai aplikasi teori pada bidang manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen organisasi dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kinerja pegawai.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Nomor 751, Bandung 40292, dengan objek penelitiannya adalah pegawai BPDASHL Cimanuk Citanduy yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2019 hingga November 2019.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir disusun untuk memudahkan penulis dalam menyusun tugas akhir sesuai dengan pedoman penulisan tugas akhir yang benar. Sistematika tersebut akan dijelaskan pada pembahasan berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang profil perusahaan sebagai objek penelitian, latar belakang, permasalahan yang akan diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi tentang teori – teori terkait dengan variabel yang diteliti yang bersumber pada buku, penelitian dalam jurnal dan skripsi yang terpercaya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian apa yang digunakan, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, strategi pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesisnya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian penulis yang berisi karakteristik responden, jawaban dari rumusan masalah sebelumnya dan pembahasan hasil dari penelitian penulis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi penafsiran terhadap hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada perusahaan terkait, pengguna hasil penelitian dan peneliti berikutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Halaman ini sengaja dikosongkan.