BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya menusia selalu berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi baik dalam pemerintahan maupun industri karena sumber daya manusia menjadi perencana dan pelaku dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dan mempunyai rintangan yang banyak, karena setiap manusia mempunyai karakteristik berbeda - beda daripada sumber daya lainnya. Perasaan dan pikiran manusia tidak seperti mesin atau sumber daya lainnya yang bisa diatur sesuka hati. Sumber daya manusia dapat disebut pegawai, pekerja, karyawan dan potensi pelopor organisasi untuk mewujudkan eksistensinya. Atau aset organisasi yang berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi, untuk dapat mewujudkan eksistensi organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran pegawai yang disiplin dalam bekerja dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai semangat dalam bekerja.

"Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan, sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan". (Sutrisno,2014:3). Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi agar organisasi tersebut dapat berkembang dan mencapai target yang telah di tetapkan. Maka dari itu, sumber daya manusia diprioritaskan agar dijaga serta dioptimalkan. Memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi adalah satu kunci keberhasilan bagi organisasi. Bagi organisasi yang ingin selalu bertahan dan mempunyai citra positif dalam pandangan masyakat dalam era globalisasi ini tidak mengesampingkan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada organisasinya karena pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang cukup sulit. Maka dari itu peran manajemen sumber daya manusia sangat sentral sebagai pengembang untuk departemen lainnya. Daya saing sumber daya manusia yang tinggi dalam menghadapi persaingan globalisasi dapat membuat perusahaan memanfaatkan semua peluang yang ada dengan sebaik mungkin yaitu dengan

mengembangkan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab dan kredibilitas yang dapat dibuktikan dalam berbagai karya kreatif dan inovatif.

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintah berjalan optimal dan sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan karena SKPD merupakan pelaksana fungsi eksekutif. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan SKPD bertujuan untuk memelihara produk undang-undang daerah dan melaksanakan kedisiplinan umum dan keamanan masyarakat beserta penjagaan terhadap masyarakat.

Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang merupakan tulang pungung pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik (*Good Govermance*) dalam melayani masyarakat. Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga penyelenggaran tugas dalam pemerintahan menjadi optimal serta dapat menjadikan pemerintahan yang baik (*Good Govermance*).

Kinerja pegawai merupakan masalah utama pada *human resource management* (manajemen sumber daya manusia), karena kesuksesan pada organisasi instansi dipengaruhi dari kinerja individu pegawainya. Oleh karena itu setiap organisasi harus berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawainya agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan optimal.Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam perusahan atau instansi karena untuk mengetahui perkembangan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau instansi dilihat dari peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Hasibuan (2012:85) menyatakan "kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang biasanya dipakai untuk dasar penilaian kerja terhadap karyawan atau organisasi".

"Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, racangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja"(Kasmir, 2018:189)

Untuk mencapai tujuannya dibutuhkan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta lingkungan kerja merupakan faktor yang dipertimbangkan pegawai untuk

berkerja. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tenang untuk bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mendapatkan hasil yang optimal. Edy Sutrisno (2011: 118) menyatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada disekitar kita saat melalukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan". Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi selain dari lingkungan kerja. "Individu dengan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya"(Schermerhorn,Hunt,Osborn dan Uhl-Bien, 2017:430). Perilaku seorang pagawai terhadap organisasi dengan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut dan juga rasa percaya dan penerimaan yang tinggi pada tujuan organisasi. Loyalitas serta kesetiaan terhadap organisasi mendorong pegawai untuk tetap berada pada organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadi. Komitmen yang tinggi yang membuat pegawai berusaha untuk tetap bertahan pada organisasi.

"Kabupaten Karawang sebagai daerah otonom dalam melaksanakan kewenangannya telah menyusun kewenangan Kabupaten Karawang yang tertuang dalam Peraturan Daerah Nomor : 7 Tahun 2008, tentang Kewenangan Pemerintah Kabupaten Karawang. Pembentukan dan Susunan Organisas i Satuan Polisi Pamong Praja saat ini berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor : 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam melaksanakan kewenangannya telah menyusun kewenangan Kabupaten Karawang yang tertuang dalam Peraturan Derah Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang".

"Pada saat lalu keberadaan Polisi Pamong Praja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang terkesan tidak lebih dari sebagai Penjaga Rumah Dinas Pejabat atau Keamanan Gedung Kantor Pemerintah Daerah. Keadaan ini timbul karena adanya berbagaiketerbatasan terutama karena Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang kurang diperankan secara proporsional sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangannya. Seiring dengan terbentuknya Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dari Tipe B ke Tipe A sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor :

4 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja dengan tegas diatur tentang tugas pokok, fungsi dan kewenangan Satuan Polisi Pamong Praja" (Lakip Satpol PP, 2018).

Dengan adanya SKPD ini Satpol PP diharapkan bisa meningkatan kinerja pegawai. Satpol PP merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Karawang yang melaksanakan peran organisasi pengendalian pemerintahan diunit kedisiplinan umum dan keamanan masyarakat beserta penegakan peraturan daerah yang dibantu oleh anggaran fasilitas kerja.

Satuan Polisi Pamong Praja saat ini hanya dibentuk pada tingkat kabupaten saja, dimana personil Satpol PP kabupaten harus melakukan tugasnya ke masing masing kecamatan dikabupaten karawang, diharapkan adanya dasar hukum pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja pada tingkat kecamatan, karena pelaksanaan peraturan daerah tidak hanya dilakukan pada tingkat kabupaten tetapi dilakukan juga pada kecamatan sehingga peraturan daerah yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan optimal.

Tantangan manajemen sumber daya manusia yang sangat berharga adalah meningkatkan kinerja pegawai karena keberhasilan untuk mendapatkan tujuan perusahaan serta berkembangnya suatu perusahaan adalah dengan kualitas kinerja sumber daya manusia yang bekerja selama berada padaa organisasi tersebut. Kinerja dipakai untuk melihat produktivitas kinerja sumber daya manusia yang bertujuan pada produk dan jasa. Semakin tinggi kemampuan seseorang maka semakin menguasai pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Oleh karena itu kinerja pegawai merupakan prilaku nyata yang dilakukan pegawai dalam menunjukan peranya dalam organisasi.

Berikut ini adalah data sasaran kinerja satuan polisi pamong praja kabupaten karawang yang ingin diwujudkan/dicapai seperti pada program kerja/rencana kerja.

Tabel 1.1

Sasaran Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Sasaran 1	Meningkatnya kualitas dan kauntitas pelayanan administrasi perkantoran
Sasaran 2	Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur
Sasaran 3	Meningkatnya disiplin aparatur dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas
Sasaran 4	Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme kinerja aparatur dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas
Sasaran 5	Meningkatnya akuntabilitas dan akurasi capaian kinerja dan keuangan
Sasaran 6	Meningkatnya keamanan dan kenyamanan lingkungan
Sasaran 7	Meningkatnya ketentraman, ketertiban umum dan tindakan kriminal
Sasaran 8	Meningkatnya kemitraan aparatur Satpol PP dan Linmas dalam/ pemeliharaan trantibum dan pengembangan wawasan kebangsaan

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran kinerja yang ingin dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten karawang yaitu terdapat 8 sasaran kinerja yang sesuai dengan program kerja/rencana Kerja Satpol PP. Pengukuran kinerja diukur dengan membandingkan target dan realisasi dengan capain kinerja tahun sebelumnya.

Tabel 1.2

Presentase (%) pencapaian program sebagai berikut:

No	Nama Program	% Target	% Realisasi	% Sisa
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	99,14	0,86
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	99,71	0,29
3	Program Peningkatan Displin Aparatur	100	99,37	0,63
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	89,75	10,25
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	99,64	0,36
6	Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	99,59	0,41
7	Program Pemeliharaan Kantrantibmas dan Pencegahan Tindak Kriminal	100	99,77	0,23
8	Program Kemitraan Pengembangan Wawasan Kebangsaan	100	99,48	0,52

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 presentase pencapain program kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Karawang dapat dikategorikan tergolong baik dengan nilai rata rata 98,30 % tetapi karena dalam aktualisasi pelaksanaan program progam sasaran kinerja dalam realisasinya tidak mencapai target 100 % dengan presentase terendah adalah peningkatan kapasitas sumber data aparatur sebesar 89,75% maka diperoleh masalah yang dihadapi oleh Satpol PP bahwa kuantitas sumber daya manusia (SDM) terbatas, organisasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Satpol PP juga terbatas, dengan banyaknya tugas luar yang dibebankan kepada anggota Satpol PP untuk penyelenggaraan ketertiban dan ketentraman serta penegakan peratuan daerah dan pelaksanaanya, maka perlu adanya dukungan kelembagaan yang memadai sehingga kinerja pegawai Sapol PP Kabupaten Karawang dapat dilakukan secara maksimal.

Dalam mendukung kinerja yang baik bagi pegawai, perusahaan atau instansi pemerintahan harus mengarahkan pegawai agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang juga berhubungan pada pegawai dalam hubungan kerja yang mengikat para pegawai dengan lingkungannya. Maka dari itu organisasi harus dengan baik memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai serta kondusif sehingga membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan merasa semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang memiliki lingkungan kerja dimana setiap bagian/bidang mempunyai ruang kerja masing-masing untuk melakukan tugasnya tidak terkecuali unit pelaksana Satpol PP juga mempunyai ruang kerja yang terbagi menjadi 2 ruangan yaitu ruang kerja srikandi untuk Satpol PP perempuan dan ruangan kerja unit Satpol PP untuk laki – laki, ruang kerja dibutuhkan untuk absensi, mengerjakan laporan tugas dan beristirahat.

Berikut ini adalah standart lingkungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri.

Tabel 1.3

Data Lingkungan Kerja Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

No	Indikator	Standar Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Satpol PP Kab. Karawang
1	Penerangan/ Cahaya	Intensitas cahaya diruang kerja minimal 100 lux	100 lux
2	Suhu	18-28^{o}C	25^{o}C
3	Kelembaban	40%-60%	70%
4	Sirkulasi udara	0,283 M^{3}/Menit/Orang	0,230 M^{3}/Menit/Orang
5	Kebisingan	Tingkat kebisingan diruang kerja maksimal 85 dBA	85 dBA
6	Bau tidak sedap	Memiliki tempat pengumpulan sampah	Memiliki tempat pengumpulan sampah tetapi terdapat di depan gedung Satpol PP sehingga menimbulkan bau tidak sedap
7	Ruang gerak	10 m^{3}/ pegawai	3 m^{3}/ pegawai
8	Penataan ruangan kerja	Luas, Bersih dan rapih	Kurang luas dan Kurang rapih
9	Dekorasi ruangan kerja	Dinding bersih dan berwarna terang	Dinding berwarna terang

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa beberapa indikator tidak memenuhi standart lingkungan kerja yang baik berdasarkan peraturan menteri kesehatan seperti ruangan terlalu lembab, sirkulasi udara yang dibawah standart lingkungan kerja, bau tidak sedap yang ditimbulkan dari pembuangan tempat sampah yang berada di depan gedung Satpol PP, selanjutnya yaitu ruang gerak yang tidak cukup luas sehingga pegawai kurang aktif untuk bergerak antar ruang kerja dan penataan ruangan kerja yang tidak rapih karena banyak berkas tidak terpakai berada diatas lemari dan ruang kerja yang kurang luas sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Berdasarkan beberapa indikator lingkungan kerja diatas yang tidak memenuhi standart lingkungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri menunjukan kurang baiknya lingkungan kerja di SatPol PP Kabupaten Karawang sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai dan tidak optimal dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan di Satpol PP Kabupaten Karawang diperoleh fenomena terkait lingkungan kerja yaitu halaman gedung Satpol PP akan banjir jika terjadi hujan sehingga membuat pegawai tidak nyaman dalam berkerja, ruang kerja sempit yang membuat harus saling berbagi ruangan kerja antar bagian pegawai, penataan ruangan yang masih sedikit berantakan dimana berkas – berkas yang seharusnya disimpan digudang berkas tetapi diletakan diatas lemari sehingga membuatkan ruangan sempit dan tidak tertata dengan baik, permasalahan lainnya adalah tidak mempunyai gudang untuk menyimpan berkas – berkas dan barang yang sudah tidak terpakai sehingga menumpuk diruang kerja pegawai , tempat pembungan sampah yang berada didepan gedung Satpol PP yang mengganggu pemadangan dan juga menimbulkan bau tidak sedap sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam berkerja, dan permasalan terakhir terkait lingkungan kerja adalah kurangnya kendaraan untuk membawa para personil Satpol PP dalam melakukan tugas luar sehingga kinerja kurang optimal dan kurang efektif.

Selain fenomena lingkungan kerja, fenomena komitmen organisasi juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Dibutuhkan pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan/organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih bertahan pada organisasi tersebut, dan apabila komitmen organisasi rendah dalam bekerja maka secara langsung kinerja yang didapatkan juga rendah . Sebab komitmen organisasi muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut dan bekerja keras dalam berkerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Komitmen merupakan sikap loyalitas pegawai pada organisasi. Dengan kesetiaan yang kuat kepada instansi maka pegawai tentu menujukan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Suatu kunci yang menjadikan berhasil atau tidaknya organisasi adalah dengan komitmen pegawai yang tinggi.

Tabel 1.4

Data Turn Over / Mutasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

NO	Turn Over	Tahun	Jumlah
1	Mutasi	2018	8 Orang
2	Promosi	2018	2 Orang
3	Mutasi	2019	7 Orang
4	Promosi	2019	3 Orang

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat mutasi lebih tinggi dibanding dengan promosi baik pada tahun 2018 maupun pada tahun 2019. Pegawai yang dimutasi mempunyai alasan bahwa tidak nyaman dan jenuh dengan suasana kerja di Satpol PP Kabupaten Karawang, karena indikator komitmen organisasi adalah kesetiaan terhadap organisasi yaitu pegawai berusaha tetap bertahan pada organisasi dengan keinginan sendiri dan rasa bangga pada organisasi serta penerimaan atas nilai nilai dan tujuan organisasi yang didapatkan pegawai di Satpol PP Kabupaten Karawang. Dengan data tersebut menunjukan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang rendah sehingga kinerja pegawai juga kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan di Satpol PP Kabupaten Karawang diperoleh fenomena terkait dengan komitmen organisasi yaitu pegawai yang kurang disiplin dan komitmen organisasi pegawai belum terlihat baik karena adanya pegawai dimutasi, serta kurangnya loyalitas pegawai sehingga pegawai tidak sungguh – sungguh dalam berkerja, beberapa pegawai yang keluar dari Satpol PP karena merasa jenuh dengan suasana kerja yang ada di Satpol PP tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang“**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan kineja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, maka identifikasi masalah lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang terdapat pada penelitian ini di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yakni :

1. Lingkungan kerja halaman depan gedung Satpol PP yang banjir jika terjadi hujan.
2. Tempat penampungan sampah yang terdapat didepan gedung Satpol PP yang menggangu pemandangan dan bau tidak sedap yang ditimbulkan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.
3. Ruangan kerja setiap bagian yang kurang luas yang membuat ruang gerak pegawai terganggu dan mengganggu kinerja.
4. Penataan ruangan kerja yang kurang tertata dengan baik.
5. Tidak adanya gudang untuk peyimpanan berkas – berkas dan barang yang tidak terpakai sehingga barang menumpuk diruang kerja.
6. Kurangnya kendaraan yang mendukung tugas luar pegawai Satpol PP yang membuat kinerja pegawai kurang optimal.
7. Kurangnya kapasitas pegawai Satpol PP dalam melakukan tugas luar
8. Adanya beberapa pegawai yang keluar dari Satpol PP dengan alasan jenuh dengan suasana kerja di Satpol PP.
9. Adanya pegawai yang kurang disiplin dalam berkerja
10. Kurangnya komitmen pegawai terhadap Satpol PP
11. Kurangnya Loyalitas pegawai dalam berkerja terhadap Satpol PP

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah bahwa permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian Penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kab. Karawang
3. Unit analisis yang digunakan adalah pegawai Satpol PP Kab. Karawang
4. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain dekskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini untuk berbagai pihak diantaranya adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk penelitian berikutnya terutama dalam bidang sumber daya manusia, yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta menambah teori-teori baru untuk penelitian yang sejenis.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini menjadi manfaat dalam menginplementasikan pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi tempat penelitian

   Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam mengevaluasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.