

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia salah satu negara kepulauan terbesar yang mempunyai penduduk terbesar ke empat di dunia. Jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak lebih dari 270 juta jiwa ditahun 2022 yang dirilis oleh Ditjen Dukcapil kementerian dalam Negeri. Undang-undang (UUD) Nomor 52 pasal 1 Tahun 2009 yang berisi tentang perkembangan kependudukan adalah kondisi yang berhubungan dengan perubahan keadaan kependudukan yang dapat berpengaruh dan dipengaruhi oleh keberhasilan pembangunan berkelanjutan.

Indonesia sendiri merupakan negara yang kaya sekali akan sumber daya, tidak hanya sumber daya alam yang melimpah, melainkan sumber daya yang lain juga yang banyak seperti sumber daya manusia. Di suatu negara sumber daya manusia (Human Resource) merupakan salah satu aset penting yang menguntungkan untuk pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manusia merupakan komponen paling penting dalam sebuah organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, dengan ini yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia bila dibandingkan dengan sumber daya lain.

Sumber daya manusia unsur yang paling penting dalam suatu organisasi. Hal itu dikarenakan segala macam jenis pekerjaan memerlukan SDM untuk menjalankannya sekalipun organisasi tersebut menggunakan sumber daya lain yang terkini. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan perusahaan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang kearsipan dan perpustakaan yang dipimpin oleh Plt. Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan dibidang kearsipan dan perpustakaan. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya dibidang perpustakaan dan kearsipan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan salah satu perangkat daerah dibawah Pemerintah Kabupaten Karawang yang bertempat di Jalan Jend. A. Yani No 10, Tanjung Pura, Kecamatan Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41315. Yang Mempunyai visi “Perpustakaan mencerdaskan masyarakat yang mandiri dan kearsipan sebagai sumber informasi yang handal” dan misi “Meningkatkan pembinaan dan pengelolaan serta layanan perpustakaan dan pelayanan kearsipan di lingkungan pemerintah Kabupaten Karawang”.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang memiliki jumlah pegawai sebanyak 60 orang. Dibedakan menjadi dua yaitu pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) , dan dibagi menjadi 3 bidang yaitu Perpustakaan, Kearsipan, dan sekretariatan. Berikut peneliti sajikan data pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang yang sudah peneliti olah:

**TABEL 1. 1 Jumlah Pegawai**

**Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang (2023)**

No	Jabatan	Bidang			Jumlah
		Kearsipan	Perpustakaan	Sekretariat	
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	13	10	11	34
2	Tenaga Harian Lepas (THL)	4	8	14	26
	Jumlah	17	18	25	60

Sumber : Sekretaris Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang

Tabel 1.1 menunjukan bahwa pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang. Lebih banyak pegawai negeri sipil (PNS) dibandingkan dengan pegawai tenaga harian lepas (THL) dengan jumlah 34 pegawai negeri sipil (PNS) dan sisanya 26 pegawai Tenaga Harian Lepas (THL), pegawai dibidang sekretariat lebih banyak dibandingkan dengan dua bidang lainnya yaitu bidang perpustakaan dan kearsipan.

Mengetahui baik atau tidak SDM pada suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu (Kasmir, 2019).

Baik dan buruknya kinerja akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka perusahaan akan mengalami kemajuan dan sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan mengalami kelambatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Faktor-faktor yang terkait dalam memperbaiki kinerja suatu organisasi atau instansi, salah satu faktor nya harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya adalah faktor Sumber Daya Manusia. Untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan maka diperlukan karyawan yang kompeten untuk melakukan tugas-tugas yang akan diberikan. Tujuan tidak akan pernah tercapai tanpa peran karyawan.

Menganalisis kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang maka harus diperlukan data-data yang memiliki pengaruh

langsung terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang. Berikut peneliti sajikan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang yang sudah peneliti olah.

**TABEL 1. 2 Rekapitulasi Kinerja****Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang**

No	Indikator Kinerja Utama	Kinerja Utama			
		2021		2022	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Rasio perpustakaan persatuan penduduk (PMDN, 18 2020)	0,30 %	0,25 %	0,3 %	0,32 %
2	Persentase perpustakaan sesuai standar nasional perpustakaan (PMDN, 18 2020)	0,95 %	0,97 %	1,94 %	1,93 %
3	Tingkat ketersediaan arsip sebagai bahan akuntabilitas kinerja, alat bukti yang ada dan pertanggung jawaban nasional (PMDN, 18 2020)	33 %	0,95 %	40 %	36,69 %
4	Tingkat keberadaan dan keutuhan arsip sebagai bahan pertanggung jawaban setiap aspek kehidupan berbangsa dan bernegara untuk kepentingan negara, pemerintah, pelayanan publik dan kesejahteraan daerah	54,25 %	54,25 %	56,70 %	56,60 %

Sumber : Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang

Tabel 1.2 menunjukan bahwa pencapaian kinerja utama pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang masih belum mencapai target, pencapaian kinerja yang masih belum optimal hal ini dapat dilihat masih terdapat kinerja yang tidak konsisten, mengalami penurunan dan kenaikan pada 2021. Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang membutuhkan peranan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas dalam prosesnya, sebab karyawan yang berkompeten memiliki kemampuan komunikasi yang baik, karakter ini sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan, karyawan yang memiliki karakter selalu ingin belajar, dan memiliki karyawan yang berkualitas merupakan seorang yang mampu menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan berpegang terhadap apa yang telah ditetapkan pada perusahaan atau instansi. Tetapi pada praktiknya atau secara aktual kinerja pegawai mulai berkurang dikarenakan lingkungan kerja dan beban kerja.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi

Perusahaan akan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, sebab kinerja sendiri merupakan hal yang sangat penting dan di perhatikan dengan segala urusannya. Sumber daya manusia harus terus ditingkatkan kualitasnya dengan pelatihan-pelatihan, meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan pekerjaannya. (Neksen et al, 2021:105).

Membuktikan secara empiris maka penulis melakukan pra penelitian terhadap kinerja pegawai, pra penelitian ini penulis bertujuan untuk lakukan dengan cara menyebarkan kuisioner. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi maka dilakukan pra penelitian dalam kinerja kepada 30 responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang kemudian didapatkan hasil seperti pada tabel 1.3 dibawah ini :

**TABEL 1. 3 Hasil Penelitian Kinerja****Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih	28	2
2	Saya merapikan kembali tempat kerjanya ketika pekerjaan selesai	23	7
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan teliti	20	10
4	Saya mampu bekerja untuk mencapai target yang sudah ditetapkan	21	9
5	Saya mengajarkan dengan totalitas dengan tujuan kualitas kerja baik	26	4

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Tabel 1.3 diatas hasil pra penelitian mengenai kinerja pegawai terdapat hasil bawah masih terdapat beberapa pegawai yang belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan totalitas agar menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta masih adapegawai yang belum bisa melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hasil wawancara dengan salah satu kepala bidang yang telah peneliti lakukanpada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang, bahwa masalah kinerja pegawai menurun disebabkan masih terdapat beberapa pegawai yang belumbisa bekerja secara maksimal dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Lalu permasalahan yang didapat adalah tentang Lingkungan kerja dan beberapa tugas yang diabaikan dengan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai lingkungan dan yang belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-

file yang berserakan disekitartempat kerja pegawai, suhu ruangan yang tidak menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai, permasalahan yang lain berkaitan dengan sumber daya manusia tentang masalah lingkungan kerja non fisik dimana seringkali hubungan antar atasan dan bawahan kurangnya komunikasi, contohnya jika ada yang magang pemimpin bidang tidak di beri tahu tiba tiba ada anak baru yang masuk. Tentunya masalah-masalah seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kinerja dan tidak terjadi kesalah pahaman.

Proses penanganan permasalahan kinerja yang akan dihadapi tidak boleh mengabaikan permasalahan kinerja itu sendiri. Disetiap tempat kerja akan ada permasalahan mengenai kinerja yang kurang baik, permasalahan tidak akan berakhir apabila tidak cepat diselesaikan. Memantau karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik dan mentaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan maupun intansi . Melalui pendekatan dan berdiskusi dengan jelas dengan karyawan, percakapan dua arah dengan memebrikan peluang kepada karyawan untuk berbagi, dengan cara pendekatan dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. lingkungan yang baik dan berkualitas menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasidan jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa tidak nyamanketika bekerja bahkan sampai bosan saat bekerja, kinerja pegawai akan berkurang dan cenderung bermalas-malasan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatuhal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baikataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya dari Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnyakinerja karyawan.

Menurut uraian diatas yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar ditempat

kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik. Berikut di jelaskan pada tabel 1.4 mengenai karakteristik Lingkungan kerja.

**TABEL 1. 4 Karakteristik Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja Fisik		Lingkungan Kerja Non Fisik	
Lingkungan Langsung	Lingkungan Perantara	Hubungan Kerja	
Pusat kerja, kursi dan meja	Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis. Bau tidak sedap dan warna	Hubungan dengan atasan	Hubungan dengan sesama rekan kerja

Sumber : Sedarmayanti (2009 : 21 )

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, sebagaimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan non fisik dapat berupa lingkungan sosial, kondisi hubungan sesama rekan kerja, komunikasi, suasana kerja atau iklim kerja, dan sebagainya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dari lingkungan itu sendiri.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi

Memperkuat fenomena yang terjadi maka penulis pra penelitian dalam bidang lingkungan kerja kepada 30 respjonden pegawai Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Karawang kemudian didapatkan hasil seperti pada tabel 1.5 dibawah ini.

**TABEL 1. 5 Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja  
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda sudah merasa sesuai dengan pekerjaan saat ini	23	7
2	Ruangan kerja yang saya tempatin sudah cukup nyaman	14	16
3	Penerangan ditempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan	10	20
4	Saya merasa senang dengan suasana kerja di kantor	13	17
5	Rekan kerja sangat membantu pekerjaan	15	15

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Hasil dari pra penelitian Hasil dari pra penelitian pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang masih rendah terlihat pada penerangan di tempat kerja dan suasana kerja yang masih belum efektif dan efisien. Hal ini tentunya akan menghambat tujuan yang ingin dicapai. Seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman di tambah beban kerja yang banyak maka akan menyebabkan stress kerja pada pegawai.

Hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pimpinan Dinas Perpustakaan Kearsipan Kabupaten Karawang bahwa masalah lingkungan kerja menurun disebabkan beberapa faktor, seperti ruangan kerja yang kurang nyaman, penerangan yang tidak memadai, ruangan kerja yang kurang nyaman. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karena untuk memperoleh kinerja yang baik maka pegawai harus nyaman dengan tempat kerjanya. Lingkungan kerja faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Faktor lainya adalah beban kerja yang sangat banyak akan mengakibatkan stres dan kinerja karyawan menurun. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerjaan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerjaan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebihan (Rolos et al, 2018).

Secara umum beban dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh karyawan itu sendiri yang meliputi faktor somatis (kondisi kesehatan, umur, jenis kelamin) dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan dan kepuasan), sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti tugas-tugas bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Beberapa pendapat yang diuraikan dapat disintesis bahwa beban kerja kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, tugas, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk memperkuat fenomena yang ada, maka dilakukan pra penelitian dalam bidang beban kerja melalui kuisioner yang diisi oleh 30 responden. Terlihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

**TABEL 1. 6 Hasil Pra Penelitian Beban Kerja****Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang**

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berat	18	12
2	Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh	17	13
3	Saya sangat kelelahan dalam bekerja diruangan	16	14
4	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik	20	10
5	Saya terkadang menggantikan yang seharusnya tugas rekan kerja saya	14	16

Sumber : Olah Data Pra Penelitian, 2023

Tabel 1.6 mengenai beban kerja hasil pra penelitian diatas masih terdapat pegawai yang merasa beban kerja yang di berikan kepada pegawai sangat tinggi dan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan kearsipan Kabaupten Karawang merasakan beban kerja pada saat bekerja, hal ini diketahui dengan hasil rata-rata jawaban responden mayoritas me, yang merupakan kondisi para pegawai tersebut dalam melaksnankan pekerjaanya dirasakan kurang maksimal dan kurangbaik.

Hasil wawancara (*interview*) dengan pimpinan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang menjelaskan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang tepat waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain hal yang disebutkan diatas masih terdapat beberapa pegawai yang masih menunggu intruksi untuk membantu reka kerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas sangat penting lingkungan kerja dan beban kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang masih terbelang belu cukup baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika ha

ini tidak diatasi segera maka instansi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang akan cukup sulit untuk berkembang dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan maksimal. Berdasarkan uraian berikut seharusnya dapat dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai oleh pimpinan instansi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya, dengan begitu pimpinan instansi akan mengambil keputusan yang tepat untuk tindakan yang akan diambil. mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini didasarkan temuan penelitian terlebih dahulu, peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*) dimana hasil pada penelitian terlebih dahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut Ronal Donra Sihalolo (2019) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja (X1), maka semakin baik pula kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika semakin tidak baik lingkungan kerja (X1), maka akan semakin rendah kinerja pegawai (Y) pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Cahaya Widuri Wulan (2019) menunjukkan hasil lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di kantor regional PT Bima Palma Nugraha dimana letak dari kantor regional ini berada di wilayah perkebunan kelapa sawit yang jauh dari kota, sehingga fasilitas yang didapati terbatas dan aksesnya pun terbilang tidak mudah.

Penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan variabel beban kerja (X2) yang dilakukan oleh (Anggina Maghfira, 2023) Beban kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,582 artinya adalah bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas (beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebesar 58,2%. dari hasil pengolahan data diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana dibuktikan dengan nilai t hitung adalah 3,168

sedangkan  $t$ -tabel yaitu 1,670 karena  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak. Maka beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian terdahulu yang berkaitan beban kerja (X2) dilakukan oleh (Silvia Sari Sitompul, 2021) menunjukkan hasil nilai  $t$  0,635  $<$  1.301, Atau nilai signifikan 0,529 lebih besar dari 0,10. Yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dapat dikatakan secara parsial bahwa beban kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut penelitian Aji Saidina Alia, Irwan Septayudha (2022) lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai  $F$  hitung sebesar 9,304 sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $9,304 > 3.13$  dan tingkat signifiikasi  $0,000 < 0,5$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara persamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada PT. Tania Selatan.

**TABEL 1. 7 Research GAP Penelitian Terdahulu**

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Lingkungan Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	(Ronal Donra Sihalolo, 2019)
			Tidak Berpengaruh	(Cahya Widuri Wulan, 2019)
2	Beban Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	(Anggina Maghfura, 2023)
			Tidak Berpengaruh	(Silvia Sari Sitompul, 2021)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 peneliti-penelitian terdahulu sintesis dari pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian di atas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Terdapat *research gap* Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat *research gap* Beban Kerja terhadap kinerja karyawan
3. Masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu
4. Masih banyak pegawai yang kurang efektif dalam menjalankan tanggungjawabnya
5. Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang masih belum optimal
6. Komunikasi antar pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang masih rendah
7. Penerangan di ruangan kerja masih belum memadai
8. Penataan tempat kerja masih belum maksimal
9. Pegawai masih belum tepat waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
10. Beban kerja yang di berikan kepada pegawai mengakibatkan stress kerja
11. Pegawai cenderung kurang peduli dengan lingkungan kerja di sekitar karena kapasitas pekerjaan yang mereka kerjakan banyak

## 1.3. Rumusan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Variable yang diteliti dalam penulisan ini adalah lingkungan kerja sebagai variable independen ( $X_1$ ), Beban kerja sebagai variable independen ( $X_2$ ), dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen
3. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang
4. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten karawang
5. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat analisis linier berganda

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana beban kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang?
6. Seberapa besar pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja di Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Seberapa besar pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis berharap penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia agar lebih mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

##### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Dapat Menambah wawasan penulis serta dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya
2. Dapat menjadi pedoman perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Dari penelitian lingkungan kerja diharapkan memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan lingkungan kerja
4. Dari penelitian beban kerja diharapkan memberikan sumbang perbaikan tentang kondisi pegawai
5. Dari penelitian hubungan lingkungan kerja dan beban kerja ini diharapkan memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan menganalisis lebih lanjut kedua variabel tersebut.

