

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik untuk mendapatkan tenaga kerja yang puas. Dalam suatu organisasi, orang merupakan salah satu bagian terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran masyarakat meskipun berbagai hal penting sudah ada, organisasi tidak akan berfungsi. Karena manusia merupakan motor penggerak dan penentu berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. (Sarinah & Mardalena., 2017). Dengan adanya potensi sumber daya manusia yang baik maka hasil kinerja akan mempengaruhi perkembangan instansi dan sebaliknya jika kinerja instansi tidak baik maka akan menghambat perkembangan instansi. Sejalan (Untung, D., & Nugraheni, 2017) mengatakan kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang Pegawai selama periode tertentu.

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai harus selalu konsisten baik dari kualitas maupun kuantitasnya. Tentunya hasil yang diperoleh harus didukung dengan penetapan tujuan yang jelas serta perencanaan yang matang dan masuk akal. Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah untuk menentukan dan menetapkan tujuan yang tidak hanya berguna sebagai pedoman dalam mencapai tujuan namun juga sebagai alat

evaluasi kinerja pada akhir periode dan mengelola keadaan setelah bekerja pada periode tersebut.

Berurusan dengan pegawai kinerja yang kinerjanya dibawah ekspektasi bukanlah hal yang mudah, bahkan bagi atasan yang paling berpengalaman sekalipun. Berdasarkan penelitian, (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja

Kinerja pegawai dapat diukur tinggi rendahnya, baik buruknya dari hasil kerja yang dicapai. Prestasi kerja seorang pegawai bergantung pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja sendiri memengaruhi kinerjanya. Suasana kerja mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya akan dapat memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal itu penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan atau instansi. Sebuah organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara tepat agar antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi berjalan secara seimbang (Cahya Widuri Wulan., 2017).

Keberadaan Pengadilan Agama sebagai salah satu dari 4 kekuasaan Kehakiman sebagaimana tercantum dalam Pasal 24 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah diamandemen, harus selalu berusaha untuk menjadi badan Peradilan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip peradilan yang sederhana, cepat, biaya ringan, adil, efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Pengadilan Agama Karawang telah menetapkan 6 (enam) sasaran strategis yang akan dicapai dalam tahun 2022. Keenam sasaran strategis tersebut selanjutnya diukur dengan mengaplikasikan 15 (limabelas) indikator kinerja dan 15 (sembilan belas) target kinerja. Untuk menjaga pencapaian sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU), dilakukan asesmen dan mitigasi risiko agar dapat mengantisipasi berbagai tantangan hambatan, dan peluang yang berdampak terhadap sasaran strategis dan capaian kinerja. Rincian capaian kinerja masing-masing indikator tiap sasaran strategis tersebut dapat diilustrasikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1. 1** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 1



SASARAN STRATEGIS I				
Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan akuntabel				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu.	96%	5248	5243 (99,90%)	104,06%
Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Banding	98%	5248	5239 (99,82%)	101,85%
Persentase perkara yang tidak mengajukan upaya hukum Kasasi	99%	892	892 (100%)	101,01%
Index persepsi pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	93%	357	322 (90,19%)	96,97%
<b>Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis I</b>				<b>100,97%</b>

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 1 menyatakan bahwa telah mencapai dengan target yang diberikan oleh pihak instansi dengan rata-rata 100,97%

**Tabel 1. 2** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 2

SASARAN STRATEGIS II				
Peningkatan Efektivitas Pengelolaan penyelesaian perkara				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase salinan putusan yang disampaikan ke para pihak tepat waktu	98 %	5248	5248 (100%)	102,04%
Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi	5%	331	36 (10,87%)	217,4%
Persentase yang diajukan melalui e court	20%	5250	654 (12,45%)	62,25%
Persentase perkara yang diselesaikan melalui e letigasi	2%	654	3 (0,4 %)	20%
Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis II				100,42%

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.2. menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 2 menyatakan bahwa telah mencapai dengan target yang diberikan oleh pihak instansi dengan rata-rata 100,42%.

**Tabel 1. 3** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 3

SASARAN STRATEGIS III				
Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase perkara prodeo yang diselesaikan	98%	549	535 (97,44%)	99,42%
Persentase Perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	100%	472	472 (100%)	100%
Persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum (Posbakum)	100%	3427	3427 (100%)	100%
Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis III				100,23%

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.3. menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 3 menyatakan bahwa telah mencapai dengan target yang diberikan oleh pihak instansi dengan rata-rata 100,23%.

**Tabel 1. 4** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 4

SASARAN STRATEGIS IV				
Meningkatnya Kepatuhan terhadap putusan Pengadilan				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase putusan perkara yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	60%	0	0	0%
Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis IV				0%

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.4. menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 4 menunjukkan bahwa tidak adanya kasus yang bersangkutan dalam sasaran 4 maka target ataupun realisasi kinerja itu tidak ada dengan rata – rata capaian bernilai 0%.

**Tabel 1. 5** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 5

SASARAN STRATEGIS V				
Meningkatnya Penyelesaian Perkara Eksekusi				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase perkara eksekusi yang diselesaikan tepat waktu	100%	0	0 (0%)	0%
Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis V				0%

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.5. menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 5 menunjukkan bahwa tidak adanya kasus yang bersangkutan dalam sasaran 5 maka target ataupun realisasi kinerja itu tidak ada dengan rata – rata capaian bernilai 0%.

**Tabel 1. 6** Capaian Kinerja Masing-Masing Indikator Tiap Sasaran Strategis 6

SASARAN STRATEGIS VI				
Terlaksananya Penataan Arsip Perkara				
INDIKATOR KINERJA	TARGET	INPUT	REALISASI	CAPAIAN (%)
Persentase pemisahan arsip perkara antara Bundel A dengan putusan/Penetapan dan Akta Cerai mulai tahun 2010-2021	85%	8593	8248 (95,95%)	112,88%
Persentase arsip perkara yangtelah dialih mediakan mulai tahun 2010-2021	85%	8593	8248 (95,95%)	112,88%
Rata-rata Capaian Kinerja pada Sasaran Strategis VI				112,88%

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Pada tabel 1.6. menunjukkan bahwa capaian Kinerja sasaran strategis 6 menyatakan bahwa telah mencapai dengan target yang diberikan oleh pihak instansi dengan rata-rata 112,88%.

**Tabel 1. 7** Nilai Rata – Rata Capaian Kinerja Strategis 1 – 6

SASARAN STRATEGIS	NILAI RATA-RATA CAPAIAN KINERJA (%)
Sasaran Strategis I	100,97
Sasaran Strategis II	100,42
Sasaran Strategis III	100,23
Sasaran Strategis IV	0
Sasaran Strategis V	0
Sasaran Strategis VI	112,88
<b>NILAI CAPAIAN KINERJA</b>	<b>103,62</b>

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang, 2022

Secara umum dapat disimpulkan tabel 1.7 bahwa dari 6 (enam) sasaran strategis yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2022, terdapat 4 (empat) Sasaran Strategis yang dilaksanakan dengan baik dengan capaian  $\geq 80\%$ , yaitu Sasaran Strategis I Terwujudnya Proses Peradilan yang pasti, Transparan dan akuntabel, Sasaran Strategis II Meningkatnya efektivitas pengelolaan penyelesaian Perkara, Sasaran Strategis III Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan, dan Sasaran Strategis VI Terlaksananya Penataan Arsip Perkara. Sedangkan 2 (dua) Sasaran Strategis lainnya memperoleh capaian  $> 80\%$ , yang disebabkan tidak adanya penerimaan perkara eksekusi di Pengadilan Agama Karawang selama tahun 2022. Secara keseluruhan, nilai Capaian Kinerja Pengadilan Agama Karawang tahun 2022 adalah 103,52%.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menimbulkan potensi stress pada para pegawai mudah stress, tidak semangat kerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai target sehingga akan lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik (kesejahteraan pegawai, suasana kerja, hubungan antar pegawai). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik, yang mana nanti akan menimbulkan para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dari itu, pimpinan harus lebih memperhatikan lagi lingkungan yang ada di dalam Pengadilan Agama Kabupaten Karawang sehingga pimpinan harus ikut serta dalam memperbaiki lingkungan yang tidak baik menjadi lingkungan yang baik. Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi kerja di Pengadilan Agama Kabupaten Karawang yang diberikan oleh pimpinan masih belum terlaksana sepenuhnya sehingga tugas yang diberikan pimpinan kurang sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga dalam kinerjanya para pegawai sulit dalam mengembangkan karirnya.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan.

**Tabel 1. 8** Absensi Pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Karawang

Bulan	Jumlah pegawai	Terlambat datang	Pulang cepet	Izin orang
		Jumlah pegawai	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai
Januari	37	15	6	10
Februari	37	26	4	5
Maret	37	10	5	4

April	37	13	2	8
Mei	37	14	4	5
Total	185	78	21	32

Sumber : Pengadilan Agama Kabupaten Karawang , 2023

Dari tabel 1.8. disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang absen selama 5 bulan tingkat keterlambatan meningkat di bulan Januari sedangkan pulan cepat dibulan Januari sehingga tingkat motivasi kerja sangat rendah terhadap pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Objek yang dipilih pada riset ini yaitu pegawai dalam Pengadilan Agama Kabupaten Karawang. Pengadilan Agama ini terletak di Jl/ Jendral Ahmad Yani No. 35, Karang Indah, Nagasari, Kec. Karawang Barat. Karawang, Jawa Barat 41315

Pengadilan Agama adalah yang merupakan Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara ditingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dibidang perkawinan, kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, serta wakaf dan shadaqah, sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 dan Undang - undang Nomor 3 Tahun 2006 dan undang - undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama.

Pengadilan Agama, yang merupakan Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara ditingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam dibidang perkawinan, kewarisan, wasiat dan hibah yang dilakukan berdasarkan hukum Islam, serta wakaf dan shadaqah, sebagaimana diatur dalam Pasal 49 Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 dan Undang -

undang Nomor 3 Tahun 2006 dan undang - undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Peradilan Agama. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Pengadilan Agama mempunyai fungsi Memberikan pelayanan teknis yustisial dan administrasi kepaniteraaran bagi perkara tingkat pertama serta penyitaan dan eksekusi, Memberikan pelayanan dibidang administrasi perkara banding, kasasi dan peninjauan kembali serta administrasi peradilan lainnya, Memberikan pelayanan administrasi umum kepada semua unsur di lingkungan Pengadilan Agama (umum, kepegawaian dan keuangan kecuali biaya perkara), Memberikan Keterangan, pertimbangan dan nasehat tentang Hukum Islam pada Instansi Pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama, Memberikan pelayanan penyelesaian permohonan pertolongan pembagian harta peninggalan diluar sengketa antara orang-orang yang beragama Islam yang dilakukan berdasarkan hukum Islam sebagaimana diatur dalam Pasal 107 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama, Waarmerking Akta Keahliwarisan di bawah tangan untuk pengambilan deposito/ tabungan, pensiunan dan sebagainya; Pelaksanakan tugas-tugas pelayanan lainnya seperti penyuluhan hukum, pelaksanaan hisab ruykat, pelayanan riset/penelitian dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Pengadilan Agama Kabupaten Karawang belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya dokumen-dokumen yang belum tersipkan dengan sistematis, suhu ruangan yang kurang kondusif hampir diseluruh

ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih belum proporsionalnya delegasi pembagian tugas sehingga menimbulkan kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas tersebut. Selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di institusi, bisa terlihat ketika pegawai tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya tepat waktu, sehingga memerlukan waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang melakukan pengurusan berkas-berkas mengenai lembaga pendidikan.

Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Agama Karawang dinilai masih rendah, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang membuang waktu dengan bercanda, menginput data yang lambat dan terkadang masih ada juga yang melihat smartphone sehingga pekerjaan menjadi lebih lama dan terus menumpuk dan lambat untuk diselesaikan.

Tentunya masalah-malalah seperti di atas harus segera ditemukan solusinya sehingga pada akhirnya tidak menghambat tugas pokok dan fungsi dari Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. 9** Hasil Pra Survei mengenai Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang

No	Pertanyaan Kinerja Pegawai	Jawaban %	Jumlah pegawai	Dalam target
----	----------------------------	-----------	----------------	--------------

		Ya	Tidak		%
1	Target kerja tercapai, akan menjadi indikator kepuasan bagi saya	50,0	50,0	30	100
2	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja	53,3	46,7	30	100
3	Saya selalu menginformasikan hal hal penting dalam membuat keputusan sendiri	30,0	70,0	30	100
4	Saya selalu mempelajari hal hal baru ketika melakukan pekerjaan	43,3	56,7	30	100
5	Saya selalu mengakui kesalahan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	46,7	53,3	30	100

Sumber : Hasil Pra Survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 diatas terlihat bahwa kinerja pegawai masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai tidak adanya umpan balik atau masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja pegawai dan hubungan kinerja individu, kelompok maupun organisasi yang kurang bagus serta alat atau saran diruangan yang belum memadai untuk melakukan pekerjaan atau melakukan pekerjaan. Yang dimana alat dan saran adalah faktor penting penunjang untuk mencapai tujuan.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. (Kasmir, 2016) dalam (Siregar Rizky Nanda Tri, 2019) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para pegawai. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan

kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Kemajuan dan keberhasilan Instansi sangat tergantung pada kinerja individu dalam dalam hal ini pegawai, dimana pegawai tersebut mampu bekerja keras proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja Instansi (Pertiwi, Wike, 2021).

**Tabel 1. 10** Hasil Pra Survei mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama

Kabupaten Karawang

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Dalam Target %
		Ya	Tidak		
1	Perusahaan / instansi memberikan tunjangan yang sudah seharusnya	53,3	46,7	30	100
2	Sirkulasi ruang ditempat saya bekerja sangat baik	43,3	56,7	30	100
3	Saya menjadikan diri saya sebagai motivasi untuk orang lain	60,0	40,0	30	100
4	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	27,7	72,3	30	100
5	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja	65,0	35,0	30	100

Sumber : Data Hasil Pra Survei, 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang keseluruhan belum sesuai dengan yang di harapkan hal ini banyaknya yang memberikan kecenderungan jawabannya tidak. Berdasarkan data

tersebut, dapat terlihat bila pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang merasa bila rekan kerja pegawai tidak bisa diajak kerjasama untuk mencapai tujuan dikarenakan faktor lain seperti pegawai yang hanya bisa fokus mengerjakan pekerjaan individu, selain itu beberapa pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh karena kurangnya pemberian *reward* / penghargaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat pegawai kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Supriyanto, Djoko Santoso, 2021).

**Tabel 1. 11** Hasil Pra Survie mengenai Lingkungan kerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabuapten Karawang

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Dalam Target %
		Ya	Tidak		
1	Saya puas dengan ruangan yang diajukan bagi saya untuk melakukan pekerjaan	44,0	56,0	30	100
2	Tempat kerja saya bersih	52,1	47,9	30	100
3	Terdapat jarak yang memadai antara saya dan rekan terdekat	50,0	50,0	30	100
4	Lingkungan kerja saya tenang	50,0	50,0	30	100
5	Secara keseluruhan, lingkungan kerja saya yang menyenangkan	43,3	56,7	30	100

Sumber : Sumber : Data Hasil Pra Survei, 2023

Berdasarkan tabel 1.10 dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang secara keseluruhan belum mencapai yang diharapkan hal ini kecenderungan masih memilih jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang merasa bila ruangan dialokasikan bagi pegawai kurang baik selain itu juga keadaan kantor yang tidak cukup bersih dibagian ruangan penyimpanan arsip 1 dan 2 dan secara keseluruhan pegawai merasa lingkungan kerja nya tidak menyenangkan karena beberapa faktor diatas seperti tempat kerja yang kurang bersih dan penempatan rak ruangan arsip tidak efektif.

Mengacu pada hasil olah data kuesioner, peneliti menemukan ada beberapa permasalahan di perusahaan yang berkenaan dengan lingkungan dan kepuasan kerja. Pertama yakni mengenai lingkungan kerja, dimana lebih dari 50% pegawai merasa

kurang puas dengan fasilitas keamanan, kebersihan, suasana kerja, serta hubungannya dengan pegawai lain. jika hal ini tidak di segera di selesaikan.

Pada saat melakukan observasi peneliti melihat kondisi toilet yang kurang bersih dan penerangan didalam wc pun tidak nyaman. Ventilasi udara di beberapa ruangan masih kurang, serta tidak ada fasilitas kantin untuk Pegawai. Pengadilan Agama Kabupaten Karawang cukup sulit untuk dikembangkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sepenuhnya.

Menurut (T.Pratami, R.Purnama, 2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam kesimpulannya menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh yang cukup tinggi dari kedua variabel tersebut untuk mempengaruhi kinerja pegawai dalam menghasilkan output yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik perusahaan memperbaiki lingkungannya dan motivasi kerja kepada pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang dihasilkan pada PT. Harian Pos Kota.

Penelitian ini didasari dengan temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sunrise Polybag yang dilakukan oleh (Chanderson, L., & Suprastha, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang berjudul pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Sinarmas Medan yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) menyimpulkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%.

Hasil dari obeservasi lapangan dapat dikatakan bahwa permasalahan yang terdapat pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang ini antara lain yaitu lingkungan dan motivasi kerja.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk meneliti dan mengajukan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Di Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.”**

## 1.2. Identifikasi Masalah

1. Tata Kelola arsip yang sudah ada masih tertata kurang rapi, sehingga masih banyak dokumen-dokumen yang belum tertata secara sistematis, sehingga menyebabkan volume pekerjaan terganggu.
2. Fasilitas-fasilitas untuk menyimpan dokumen atau arsip kurang memadai.
3. Suhu ruangan kurang mendukung untuk bekerja secara maksimal.
4. Ruang gerak yang terbatas dalam ruangan, menyebabkan mobilitas antar pegawai terganggu.
5. Intansi tidak menyediakan kantin khusus untuk pegawai.
6. Kondisi toilet yang kotor dengan pencahayaan yang masih kurang terutama di lantai 2 ruangan arsip 1 & 2

7. Akses antar bagian dalam satu bidang kurang direalisasikan menurut tugas, pokok dan fungsi.
8. Masih kurangnya kerja sama antar pegawai dan komunikasi yang masih minim, sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda padahal harus dilaksanakan secara berkelompok.
9. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mahir dalam penggunaan laptop, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan menguras waktu yang cukup lama.
10. Masih kurang area parkir untuk pengunjung ketika pengunjung melebihi kapasitas maka area parkir tidak cukup untuk para pengunjung.
11. Tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang, sehingga masih didapati beberapa masalah sering muncul. Misalnya ada beberapa pegawai yang masih datang tidak tepat waktu, baik saat jam masuk maupun keluar, serta masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel.

### 1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Tema dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama Karawang.
3. Pengamatan dan Penelitian ini di lakukan pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
4. Metode dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan memanfaatkan *Statiscal Product Service Solusion* (SPSS) versi 25 for window.
5. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda.

#### 1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini.

1. Bagaimana lingkungan kerja pagawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?
5. Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?



6. Seberapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang?

### 1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan lingkungan kerja pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan motivasi kerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Seberapa besar pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Seberapa besar pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Karawang.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut :

### 1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Menambahkan pengetahuan yang luas bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Menambahkan pengetahuan yang luas bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup

### 1.6.2. Manfaat Praktis

1. Menambahkan pengetahuan yang luas bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup manajemen sumberdaya manusia.