

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Kinerja Pegawai dan Pentingnya dalam Organisasi

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, teknologi, dan sistem kerja yang memadai, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai menggambarkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta target yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting karena menjadi salah satu indikator dalam menilai keberhasilan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu upaya penting yang perlu dilakukan organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran yang semakin penting karena berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan publik dan penyelenggaraan administrasi pemerintahan. Instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional, kompeten, dan bertanggung jawab agar mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kemampuan dan kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Secara ideal, kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi, baik dari aspek kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas dalam menggunakan sumber daya, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila organisasi mampu memberikan dukungan yang tepat melalui pengembangan kemampuan pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup kondisi nonfisik yang terbentuk melalui hubungan dan interaksi antarpegawai. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, serta keamanan kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja antarpegawai maupun hubungan antara pegawai dengan atasan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki penerangan dan suhu yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, ruang kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dapat membantu pegawai berkonsentrasi dan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kondisi ruang kerja yang kurang nyaman, gangguan kebisingan, keterbatasan ruang gerak, kurangnya keamanan, maupun hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menghambat kenyamanan dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterima pegawai,

semakin besar kemungkinan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Namun, penelitian ini memfokuskan perhatian pada dua faktor utama, yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, sedangkan lingkungan kerja berperan dalam menciptakan kondisi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya kinerja pegawai tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai kondisi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur sebagai objek penelitian. Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPRD melalui penyelenggaraan administrasi, pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, serta mendukung kegiatan kelembagaan. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam memastikan seluruh tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif.

2. Kinerja Pegawai yang Dimaksud dan Kondisi Ideal Kinerja

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja, target, serta ketentuan organisasi yang berlaku. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kemampuan menjalin kerja sama, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Kasmir (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja serta perilaku kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini menggambarkan kemampuan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan standar, target, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi.

Kondisi ideal kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar organisasi, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, memiliki produktivitas kerja yang baik, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu, pegawai juga diharapkan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan

teknologi dan perubahan sistem kerja agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam lingkungan organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung terlaksananya pelayanan administrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas. Pegawai yang memiliki kinerja optimal diharapkan mampu memberikan pelayanan secara profesional, transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab sehingga dapat mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur memiliki peran dalam memberikan dukungan administratif dan operasional terhadap pelaksanaan tugas DPRD, baik dalam kegiatan legislasi, penganggaran, maupun pengawasan. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu mendukung kelancaran kegiatan kelembagaan serta meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi.

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang optimal, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang menjadi fokus kajian adalah pelatihan dan lingkungan kerja. Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja berperan dalam menciptakan kondisi yang nyaman, aman, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Uraian mengenai kinerja pegawai dan kondisi ideal tersebut menjadi dasar untuk memahami adanya perbedaan antara harapan organisasi dengan kondisi nyata yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Realitas Data atau Kondisi Aktual Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur

Setelah memahami kondisi ideal kinerja pegawai, tahap selanjutnya adalah mengetahui kondisi nyata yang terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur. Kondisi aktual di lapangan menjadi bagian penting dalam penelitian karena dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan pekerjaan pegawai serta faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur merupakan unsur pelayanan administrasi yang memiliki tugas memberikan dukungan terhadap pelaksanaan fungsi DPRD, baik dalam kegiatan legislasi, penganggaran, maupun pengawasan. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai Sekretariat DPRD memiliki tanggung jawab dalam mendukung kegiatan administrasi persidangan, pengelolaan surat-menyurat, dokumentasi, pengelolaan keuangan, kehumasan, serta pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan selama pelaksanaan penelitian pada tanggal 4 Mei sampai dengan 17 Juli 2026 di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan secara umum telah berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan pembagian tugas yang telah ditetapkan serta melakukan koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, perkembangan sistem administrasi pemerintahan yang semakin berbasis teknologi menuntut pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem kerja.

Selain hasil observasi tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nina Septiani Aripin dan Berry Sastrawan (2025) mengenai Analisis Kinerja Bagian Umum dan Kepegawaian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti pengembangan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin kerja, dan penciptaan kondisi kerja yang lebih mendukung agar kualitas pelayanan organisasi dapat semakin optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan selama pelaksanaan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur, diketahui bahwa pelaksanaan tugas pegawai pada umumnya telah berjalan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah masih adanya pegawai yang memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, berdasarkan pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa pelaksanaan pembagian pekerjaan belum sepenuhnya berjalan secara merata. Dalam beberapa kondisi, terdapat pegawai yang harus membantu bahkan menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai lain. Situasi ini menyebabkan beban kerja menjadi tidak seimbang dan berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus-menerus, maka dapat memengaruhi kenyamanan kerja, hubungan antarpegawai, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara ideal, setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Akan tetapi, kondisi aktual yang ditemukan menunjukkan masih adanya kebutuhan peningkatan kompetensi pegawai dan perbaikan lingkungan kerja, khususnya terkait pemerataan beban kerja dan pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Salah satu upaya yang dilakukan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelaksanaan berbagai kegiatan pelatihan, sosialisasi, dan bimbingan teknis yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. Beberapa kegiatan peningkatan kompetensi pegawai yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel I.1 Kegiatan Pengembangan Kompetensi
Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur 2025-2026**

No.	Kegiatan	Waktu	Sasaran/Peserta	Rencana Peserta	Realisasi Peserta
1	Pelatihan Humas (Fotografi Kehumasan)	08–09 November 2025	Staf Humas	9 orang	9 orang
2	Tata Kelola Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perusahaan	02 Desember 2025	Peserta yang ditugaskan	5 orang	5 orang
3	Sosialisasi Pengendalian dan Pengelolaan Gratifikasi (PPG)	17 Juni 2026	Pegawai Sekretariat	50 orang	50 orang
4	Bimbingan Teknis Pajak Coretax	07 Juli 2026	Staf Keuangan	8 orang	8 orang

Sumber : Hasil wawancara awal dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel I.1, dapat diketahui bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur telah melakukan berbagai upaya pengembangan kompetensi pegawai

melalui kegiatan pelatihan, sosialisasi, dan bimbingan teknis. Kegiatan tersebut ditujukan kepada pegawai sesuai dengan bidang dan kebutuhan pekerjaan masing-masing. Berdasarkan hasil wawancara awal, jumlah peserta yang direncanakan pada setiap kegiatan pada umumnya dapat terealisasi sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Namun, kegiatan pengembangan kompetensi masih disesuaikan dengan kebutuhan bagian dan bidang tugas tertentu, sehingga kesempatan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya merata. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pengembangan program pelatihan secara berkelanjutan dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar dapat mendukung peningkatan kompetensi pegawai.

Selain faktor pelatihan, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan selama pelaksanaan penelitian, kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Namun, masih terdapat beberapa kondisi yang perlu diperhatikan, terutama dalam pembagian dan beban pekerjaan agar lebih merata serta terciptanya kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Hal tersebut penting karena lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan optimal.

Tabel I.2 Standar dan Kondisi Lingkungan Kerja

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Standar/Acuan	Kondisi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur
1	Pencahayaan	Ruang kerja perkantoran: 300 lux berdasarkan Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Berdasarkan hasil observasi, pencahayaan ruangan cukup baik dan mendukung aktivitas kerja pegawai.
2	Kebisingan	Ruang kantor umum/terbuka: 55–65 dBA dan ruang kantor pribadi: 50–55 dBA berdasarkan Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Berdasarkan hasil observasi, kebisingan secara umum tidak menjadi gangguan utama dalam pelaksanaan pekerjaan.
3	Suhu Udara	Ruang kerja perkantoran: 23–26°C berdasarkan Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Berdasarkan hasil observasi, kondisi ruangan secara umum terasa nyaman dan tidak gerah.
4	Kelembapan Udara	Ruang kerja perkantoran: 40–60% berdasarkan Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Berdasarkan hasil observasi, kondisi udara ruangan secara umum terasa nyaman dan tidak menunjukkan

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Standar/Acuan	Kondisi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur
			gangguan yang berarti.
5	Pergerakan Udara	0,15–0,5 m/detik berdasarkan Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Berdasarkan hasil observasi, sirkulasi udara di ruang kerja secara umum cukup baik dan mendukung kenyamanan pegawai.
6	Ruang Gerak	Ruang kerja perlu memberikan ruang yang memadai untuk mendukung aktivitas dan keselamatan kerja sesuai prinsip K3 perkantoran	Secara umum ruang kerja dapat digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, meskipun pada beberapa bagian ruang kerja relatif terbatas karena pembagian ruangan.
7	Keamanan Kerja	Lingkungan kerja harus memenuhi prinsip keselamatan dan kesehatan kerja perkantoran sesuai Permenkes RI Nomor 48 Tahun 2016	Kondisi keamanan kerja secara umum relatif aman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai.

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Standar/Acuan	Kondisi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur
8	Hubungan Kerja	Lingkungan kerja nonfisik perlu mendukung hubungan dan komunikasi kerja yang baik	Hubungan dan koordinasi antarpegawai secara umum berjalan baik dalam pelaksanaan pekerjaan.
9	Beban Kerja	Pembagian pekerjaan perlu disesuaikan dengan tugas, fungsi, tanggung jawab, dan beban kerja pegawai	Dalam kondisi tertentu masih terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya sehingga pemerataan beban kerja masih perlu diperhatikan.

Sumber : Permenkes Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran; Permenaker Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja; hasil observasi dan wawancara awal peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel I.2, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pada aspek pencahayaan, hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi penerangan ruangan cukup baik dan mendukung aktivitas kerja. Kondisi tersebut dibandingkan dengan standar pencahayaan ruang kerja perkantoran yang digunakan sebagai acuan dalam penilaian lingkungan kerja. Selain itu, aspek lingkungan kerja fisik juga perlu

memperhatikan kondisi suhu udara dan kebisingan agar tetap mendukung kenyamanan serta kesehatan pegawai.

Pada aspek suhu udara, hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi ruang kerja secara umum terasa nyaman dan tidak gerah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa suhu ruang kerja secara umum telah mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, pada aspek kebisingan, berdasarkan hasil pengamatan, kebisingan di lingkungan kerja tidak menjadi gangguan utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian terhadap kebisingan dapat mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

Kondisi ruang kerja juga relatif dapat digunakan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan, meskipun pada beberapa bagian terdapat keterbatasan ruang karena pembagian ruangan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing bagian. Kondisi keamanan kerja dan hubungan antarpegawai secara umum juga berjalan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar aspek lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur telah memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Namun demikian, masih terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan keterbatasan ruang pada beberapa bagian dan pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya proporsional. Dalam kondisi tertentu, terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai lainnya. Kondisi tersebut

dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja apabila terjadi secara terus-menerus.

Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur tidak menunjukkan permasalahan pada seluruh aspek. Sebagian besar kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu udara, keamanan, kebisingan, dan hubungan kerja, secara umum telah mendukung pelaksanaan pekerjaan. Akan tetapi, masih terdapat aspek tertentu yang perlu diperhatikan, khususnya keterbatasan ruang dan pemerataan beban kerja. Kondisi tersebut menjadi salah satu dasar empiris dalam penelitian ini untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Selain kondisi pelatihan dan lingkungan kerja tersebut, kondisi kinerja pegawai juga didukung oleh data sekunder berupa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Peneliti memperoleh Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai periode Juni 2026 sebagai salah satu data pendukung untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Dokumen tersebut memuat evaluasi terhadap hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama periode penilaian 1 sampai dengan 30 Juni 2026.

**Tabel I. 3 Data Pendukung Kinerja Pegawai Berdasarkan
Evaluasi SKP Periode Juni 2026**

No.	Aspek Penilaian	Hasil Evaluasi	Keterangan
1	Hasil Kerja	Sesuai Ekspektasi	Target 12 laporan dan realisasi 1 laporan pada periode penilaian Juni 2026
2	Waktu Penyelesaian	Sesuai Ekspektasi	Target 12 bulan dan realisasi 1 bulan
3	Perilaku Kerja	Sesuai Ekspektasi	Meliputi orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif
4	Predikat Kinerja	Baik	Hasil evaluasi kinerja periode Juni 2026

Sumber : Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, periode Juni 2026.

Berdasarkan hasil wawancara awal, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh pegawai. Pelatihan yang diberikan masih disesuaikan dengan kebutuhan bagian dan tugas tertentu sehingga kesempatan pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi belum sepenuhnya sama. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Dari aspek lingkungan kerja, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi yang perlu diperhatikan dalam mendukung kenyamanan dan kelancaran pekerjaan. Salah satunya berkaitan dengan pembagian dan beban pekerjaan, di mana dalam kondisi tertentu terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai lainnya. Kondisi

tersebut dapat menyebabkan pembagian beban kerja menjadi kurang merata dan berpotensi memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai.

Sementara itu, dari aspek kinerja, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Dengan demikian, data evaluasi SKP dan hasil wawancara awal memberikan gambaran pendukung mengenai kondisi kinerja serta faktor pelatihan dan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan uraian kondisi aktual tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan antara kondisi ideal kinerja pegawai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Kondisi ideal menuntut pegawai memiliki kompetensi, kemampuan beradaptasi, serta dukungan lingkungan kerja yang baik, sedangkan kondisi aktual menunjukkan masih adanya kebutuhan peningkatan kompetensi dan pengembangan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi serta meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Namun, setiap penelitian memiliki perbedaan karakteristik objek

penelitian, kondisi organisasi, variabel yang digunakan, serta metode analisis yang diterapkan. Oleh karena itu, hasil penelitian terdahulu belum dapat sepenuhnya menggambarkan kondisi yang terjadi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Calvin Bangun David dan Renny Husniati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut menggunakan variabel tambahan berupa disiplin kerja serta dilakukan pada instansi yang memiliki karakteristik berbeda dengan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Selanjutnya, penelitian Della Wulandari dan Taat Kuspriyono (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Depok. Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa pelatihan dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, perbedaan objek penelitian menyebabkan hasil penelitian tersebut belum dapat digeneralisasikan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur yang memiliki tugas, fungsi, dan lingkungan kerja yang berbeda.

Sementara itu, penelitian Nina Septiani Aripin dan Berry Sastrawan (2025) yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Akan tetapi, penelitian tersebut hanya

berfokus pada analisis kondisi kinerja pegawai secara deskriptif dan belum menguji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pelatihan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terdapat *research gap* yang dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian Calvin Bangun David dan Renny Husniati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Della Wulandari dan Taat Kuspriyono (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kedua penelitian tersebut dilakukan pada objek organisasi yang berbeda dengan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Selain itu, penelitian Calvin Bangun David dan Renny Husniati menggunakan variabel tambahan berupa disiplin kerja. Di sisi lain, penelitian Nina Septiani Aripin dan Berry Sastrawan (2025) yang dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur lebih berfokus pada analisis kondisi kinerja pegawai dan belum secara khusus menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Research gap tersebut juga didukung oleh kondisi empiris pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Berdasarkan Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai periode Juni 2026, diperoleh hasil evaluasi dengan predikat kinerja “Baik” dan hasil kerja serta perilaku kerja berada pada kategori “Sesuai Ekspektasi”. Namun, data tersebut merupakan evaluasi individual sehingga belum dapat menggambarkan kondisi keseluruhan pegawai. Selain itu, hasil wawancara awal menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan belum dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai karena masih disesuaikan dengan kebutuhan bagian dan tugas tertentu. Pada aspek

lingkungan kerja, masih ditemukan pembagian dan beban pekerjaan yang belum sepenuhnya merata, sehingga dalam kondisi tertentu terdapat pegawai yang membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara formal terdapat hasil evaluasi kinerja yang baik, masih terdapat kondisi pelatihan dan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja pegawai.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan antara hasil evaluasi kinerja secara formal dengan kondisi empiris yang ditemukan melalui wawancara awal. Di satu sisi, kinerja pegawai berdasarkan dokumen evaluasi berada pada kategori baik, sedangkan di sisi lain masih ditemukan kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan perbaikan kondisi lingkungan kerja.

Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dengan adanya kondisi tersebut menjadi alasan penting untuk menguji secara empiris apakah pelatihan dan lingkungan kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian tersebut.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus variabel dan objek penelitian. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dengan melibatkan 50 pegawai sebagai responden. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lingkungan organisasi pemerintahan, khususnya Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, terdapat *research gap* yang menunjukkan bahwa belum terdapat penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Selain itu, terdapat perbedaan pada variabel yang digunakan dan objek penelitian, di mana sebagian penelitian terdahulu menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja atau hanya menganalisis kondisi kinerja pegawai tanpa menguji hubungan antarvariabel.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada fokus dan objek penelitian. Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada serta memberikan kontribusi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Selain didasarkan pada hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ditemukan di lapangan, pemilihan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur sebagai objek penelitian juga didukung oleh pengalaman penulis selama melaksanakan program magang pada instansi tersebut. Melalui kegiatan magang, penulis memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan tugas pegawai serta kondisi lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Pengalaman tersebut menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, serta memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Sekretariat DPRD sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan yang lebih efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih optimal, efisien, dan produktif.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai isi skripsi secara keseluruhan sehingga memudahkan pembaca dalam memahami alur pembahasan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan dasar dilaksanakannya penelitian, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika penulisan yang menjadi pedoman penyusunan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini memaparkan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran yang menjadi dasar hubungan antarvariabel, serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan

sumber data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi, serta struktur organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Selanjutnya disajikan karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SmartPLS 3 yang meliputi evaluasi *Outer Model*, *Inner Model*, dan pengujian hipotesis. Pada bagian akhir dibahas hasil penelitian dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian terdahulu sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan. Selain itu, disampaikan pula saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Cianjur dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian pada bidang yang sama.