

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, komponen tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tugas lembaga atau organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah memotivasi pegawai, baik pegawai dalam jabatan manajerial maupun jabatan non manajerial agar pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011, hlm. 170) bahwa “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi.”

Setiap lembaga maupun organisasi pasti akan melakukan segala macam upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Salah satunya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Maka dari itu untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi, hal yang perlu dilakukan oleh manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Wijono dalam Budianto (2017, hlm. 4) menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, karena motivasi kerja memberi sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja. Lalu Uno (2015, hlm. 112) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjadi pertimbangan utama dalam manajemen yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi tersebut akan memiliki upaya yang nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemahiran dalam bekerja. Terdapat beberapa aspek atau faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014, hlm. 456), bahwa “beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen”. Jika seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut agar fokus pada tujuan organisasi. Salah satunya ialah lingkungan di sekitar tempat kerja pegawai.

Terdapat berbagai macam lingkungan, dan salah satunya ialah lingkungan organisasi. Menurut Anonimous dalam Sinadia et.al. (2014, hlm. 4) lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan sebagainya yang menyangkut organisasi baik bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan internal organisasi adalah keseluruhan faktor yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi. Sedangkan

lingkungan eksternal adalah institusi atau kekuatan luar yang potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Pada penelitian ini membatasi permasalahan pada lingkungan internal organisasi dengan memfokuskan pada lingkungan kerja, hal ini dikarenakan sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh ahli bahwa salah satu aspek atau faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011, hlm. 21):4

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Kemudian Nitisemito (2014, hlm. 183) mengemukakan bahwa “Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal.”

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga atau organisasi disini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Hal ini berbeda dengan lingkungan organisasi yang merupakan elemen-elemen yang berada di luar organisasi dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi.

Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai yang menimbulkan produktivitas kerja pegawai meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing- masing pegawai.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, LAPAN Bandung sesuai visi dan misi yang ditetapkan sebelumnya dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia

yang ada sehingga dapat mendorong terhadap kemajuan organisasi agar mampu bersaing di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi kedirgantaraan di kancah dunia, selain itu dapat memberikan manfaat berupa informasi kedirgantaraan kepada masyarakat. Salah satu pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang ada di LAPAN Bandung yaitu berkaitan dengan motivasi pegawai dalam bekerja. Maka dari itu, untuk mengukur kemajuan organisasi dapat dilihat dari seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki para pegawai khususnya pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Motivasi pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap tercapainya target sasaran yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Akan tetapi pada kenyataannya seluruh organisasi manapun menyadari bahwa belum semua pegawai yang dimiliki organisasi timbul motivasi secara maksimal. Salah satu contohnya yaitu pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti dapatkan di lapangan bahwa masih terdapat adanya gejala – gejala masalah yang berkaitan dengan motivasi pegawai. Hal ini dilihat dari masih ditemukannya fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Menurut Dedi Suhendi selaku analisis sumber daya manusia aparatur, dilihat dari hasil evaluasi tahunan mengenai capaian kerja pegawai saat ini umumnya masih belum optimal, maka dari itu pihak Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung meneliti berbagai kebutuhan di lingkungan kerja pegawai yang diperlukan agar dapat menjadi motivasi para pegawai untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila lingkungan tempat bekerja pegawai sudah optimal dan membuat nyaman pegawai dalam bekerja, maka motivasi yang kerja yang dimiliki para pegawai pun tinggi dan akan berpengaruh kepada capaian kerja pegawai itu sendiri. Lalu dalam menilai hasil capaian kerja yang optimal, Pusat Sains dan

Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung memiliki suatu kategori penilaian. Berikut ini merupakan kategori penilaian atas capaian kerja para pegawai Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer Bandung.

Tabel 1. 1

Kategori Penilaian Hasil Capaian Kerja Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung

Rentang Capaian (%)	Kategori Capaian
91 - 100	Sangat Baik
76 - 90	Baik
61 - 75	Cukup
< 60	Kurang

Sumber: Laporan Capaian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) PSTA LAPAN Bandung

Untuk membuktikan bahwa capaian kerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN belum optimal, maka berikut pada tabel 1.2 merupakan data pendukung yang merupakan data hasil capaian penilaian sasaran kerja para pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Tabel 1. 2

Hasil Capaian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Secara Keseluruhan Periode 2015-2019

Tahun	Capaian Nilai (%)	Kategori
2015	85,87	Baik
2016	84,52	Baik
2017	83,16	Baik
2018	86,43	Baik
2019	81,34	Baik

*Sumber: Laporan Capaian Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) PSTA
LAPAN Bandung (Data Diolah)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil capaian penilaian sasaran kerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung setiap tahunnya mengalami perubahan. Pada tahun 2016 hasil capaian kerja sebesar 84,52% dimana pada tahun ini menurun sebesar 1,35% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali yakni sebesar 1,36% dari tahun sebelumnya. Lalu pada tahun 2018 hasil capaian kerja mencapai 86,43% dimana pada tahun ini mengalami kenaikan sebesar 3,27% dari tahun sebelumnya. Kemudian di tahun 2019 mengalami penurunan kembali sebesar 5,09% dan bisa dibilang pada tahun 2019 ini merupakan tahun yang paling besar dalam penurunannya. Pencapaian kinerja tersebut dinilai belum mencapai nilai optimal. Hal ini dikarenakan belum memenuhi capaian optimal 91% keatas. Pegawai belum menunjukkan hasil capaian kerja yang baik hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai yang belum optimal yang dikarenakan motivasi yang dialami pegawai kurang. Kemudian seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa hal yang menyebabkan hal diatas terjadi yakni motivasi kerja yang dimiliki pegawai kurang, lingkungan kerja yang belum optimal, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

2. Kemudian fenomena selanjutnya adalah kurangnya gairah pegawai dalam bekerja sehingga mengakibatkan tingkat absensi pegawai meningkat. Berikut ini dapat dilihat pada tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Tabel 1. 3

**Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer Lapan
Bandung Periode 2015-2019**

Tahun	Jumlah Pegawai	Target Kehadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)	Tanpa Alasan (%)	Keterangan
2015	79	90	81,7	18,3	-
2016	79	90	79,6	20,4	Naik
2017	79	90	78,1	21,9	Naik
2018	79	90	80,3	19,7	Turun
2019	79	90	76,4	23,6	Naik

Sumber: Laporan Rekapitulasi Kehadiran Pegawai PSTA LAPAN Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat memberikan informasi bahwa fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan persentase kehadiran para pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung yang belum sesuai dengan target yaitu 90%. Dimana terjadi penurunan jumlah pegawai yang hadir pada tahun 2016 yaitu sebesar 2,1% dari tahun sebelumnya. Lalu terjadi penurunan kembali jumlah pegawai yang hadir pada tahun 2017 sebesar 1,5% dari tahun sebelumnya. Sementara pada tahun 2018 mengalami peningkatan jumlah pegawai yang hadir sebesar 2,2% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun selanjutnya yaitu tahun 2019 mengalami penurunan kembali sebesar 3,9% dan tahun 2019 ini merupakan tahun yang mengalami penurunan cukup besar jika dibanding dengan tahun tahun sebelumnya. Persentase kehadiran pegawai dari tahun 2015 hingga tahun 2019 tetap pada kisaran angka 79,22% saja, hal ini belum sesuai dengan harapan dan target yang telah ditetapkan.

Tingkat kehadiran pegawai yang masih belum mencapai harapan ini dapat berpengaruh terhadap hasil capaian kerja pegawai yang berarti motivasi yang dimiliki oleh para pegawai pun kurang. Adanya ketidakstabilan hasil capaian kerja para pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada hasil kerja pegawai diantaranya faktor lingkungan fisik dan non fisik. Faktor lingkungan fisik dan non fisik ini akan memberikan pengaruh pada pegawai berupa kenyamanan bekerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ahyari (2012, hlm. 122):

“Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula.”

Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja pada pengamatan penulis di lapangan kurang kondusif.

Kemudian di bawah ini merupakan tabel kondisi lingkungan kerja saat ini di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Tabel 1. 4

**Kondisi Lingkungan Kerja di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN
Bandung**

No.	Indikator	Penilaian Kondisi Lingkungan Kerja Saat Ini			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1.	Tata Letak Ruang Kantor				✓
2.	Ukuran Ruangan Kantor				✓
3.	Penerangan/Cahaya	✓			
4.	Temperature/Suhu		✓		
5.	Sirkulasi Udara				✓
6.	Tata Warna			✓	
7.	Dekorasi				✓
8.	Keamanan		✓		
9.	Kebersihan		✓		
10.	Peralatan Penunjang Kantor		✓		
11.	Hubungan kerja dengan atasan		✓		
12.	Hubungan kerja dengan sesama pegawai				✓

Sumber: Hasil Wawancara Pegawai Sub. Bagian Sumber Daya Manusia dan Tata Usaha PSTA LAPAN Bandung

Pada tabel 1.4 di atas terlihat dalam komponen fisik lingkungan kerja seperti penerangan, temperatur/suhu, keamanan, kebersihan dan peralatan penunjang kantor dinilai sudah baik atau sudah optimal. Lalu untuk tata warna dinilai cukup karena tata pewarnaan di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung sudah ditentukan dari Kantor Pusat dan tidak boleh untuk dirubah yang terkadang membuat pegawai bosan. Kemudian terdapat hal yang kurang dalam penilaian yakni dalam penataan ruangan, penempatan lokasi ruang kerja, ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara yang belum tepat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai bahwa terdapat beberapa ruangan di beberapa bagian kerja yang dirasa cukup sempit

untuk dijadikan ruang kerja. Sedangkan jumlah pegawai dalam ruangan tersebut bisa dikatakan terlalu banyak dengan kondisi ruang kerja yang cukup sempit. Kemudian dalam penempatan ruang kerja pun dinilai kurang karena lokasi penempatan ruang kerja yang belum sesuai, seperti pada ruangan unit kerja PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) yang seharusnya diletakkan di bagian depan, karena unit ini berhubungan langsung dengan tamu atau orang-orang yang berkepentingan. Namun dalam kenyataannya unit ini terdapat di bagian belakang sehingga cukup sulit untuk dicari. Hal ini mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja. Dan berdasarkan beberapa fenomena mengenai lingkungan fisik tersebut mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Lalu untuk indikator dalam lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dalam tabel di atas bahwa hubungan kerja dengan atasan dinilai sudah baik. Namun pada hubungan kerja dengan sesama pegawai dinilai kurang, hal ini dikarenakan seperti hubungan komunikasi antar sesama pegawai terkadang terjadi kesalahan persepsi atau *miss communication* dalam mengerjakan tugas yang dibebankan. Hal ini terjadi karena apa yang disampaikan dari atasan sebagai pemberi pesan tidak dapat ditangkap dengan baik oleh penerima pesan. Dan juga kurangnya keinginan pegawai untuk berinteraksi dengan rekan kerja, dengan demikian timbul tidak adanya kerja sama yang baik diantara pegawai. Salah satu contoh: pegawai masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketika salah satu pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai yang lain jarang ada keinginan untuk membantunya atau dapat disebut juga dengan acuh.

Kemudian dari fenomena-fenomena yang telah disebutkan diatas mengakibatkan belum optimalnya lingkungan kerja tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat semakin diperkuat dengan adanya data kepuasan pegawai yang didalamnya termasuk kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung yang dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1. 5

**Laporan Survey Kepuasan Pegawai Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer
LAPAN Bandung Periode 2015 – 2019**

No.	Dimensi	Tingkat Kepuasan Per Tahun (%)				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Kepuasan dalam kepemimpinan	96	95,5	96	93	93
2.	Kepuasan dengan komunikasi	97	97	94,5	94	95
3.	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	94	92,5	90,5	87,4	84,5

Sumber: Laporan Survey Kepuasan Pegawai PSTA LAPAN Bandung

Pada tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa diantara ketiga penilaian kepuasan pegawai, persentase yang tiap tahunnya mengalami penurunan ialah kepuasan terhadap lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya lingkungan kerja yang membuat pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan gambaran dari beberapa fenomena dan data di atas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung yang dituangkan ke dalam karya tulis ilmiah yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PUSAT SAINS DAN TEKNOLOGI ATMOSFER LAPAN BANDUNG”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti dari kajian penelitian ini adalah masalah motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung. Menurut Luthans (2011, hlm. 198) bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang diantaranya ada sebuah stimulus atau

rangsangan dari lingkungan eksternal yang berupa lingkungan kerja dan juga sosial budaya. Lalu menurut Rivai (2014, hlm. 456) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni rasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011, hlm. 21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil kajian melalui data empiris terhadap faktor yang mempengaruhi belum optimalnya motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh ialah faktor lingkungan kerja pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada satu faktor yaitu faktor lingkungan kerja di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

Penelitian ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung. Penulis mengidentifikasi masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tingkat kondusifitas lingkungan kerja di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang motivasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kondusifitas lingkungan kerja di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja karyawan di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang relevan dengan memperkaya konsep dan teori yang mendukung mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi oleh pihak Pusat Sains Dan Teknologi Atmosfer LAPAN Bandung yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Serta sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.