

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut perusahaan secara umum dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda perusahaan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan dan perubahan. Hal tersebut harus dilakukan agar perusahaan tidak tertinggal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada perusahaan yang telah berjalan selama ini dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bandung merupakan salah satu unsur Satker Perangkat Daerah yang bertugas untuk membantu Wali Kota Bandung dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, khususnya di bidang Lingkungan Hidup. Dimana dengan banyaknya agenda kegiatan yang telah diagendakan, mau tidak mau pegawai melakukan pekerjaannya dengan ekstra cepat dan sigap. Untuk melaksanakan tugasnya, pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk melaksanakan tugasnya. Bahwa terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Oleh karena itu secara periodik setiap tahun Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung melakukan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai. Menurut penjelesan Kepala Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kuantitas dalam bekerja, kualitas dalam bekerja, waktu dalam mengerjakan tugas, dan biaya dalam bekerja. Penilaian kinerja yang dilakukan adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan kebagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Namun setelah dilakukan observasi dan wawancara dari beberapa data yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja pegawai yang masing kurang memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Karena menurut penjelasan Kepala Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung target kinerja pegawai yang diharapkan Perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif ada 5, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Data tersebut diperoleh berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	>90	A	Sangat Baik
2	76 sd 90	B	Baik
3	61 sd 75	C	Cukup
4	51 sd 60	D	Kurang
5	<51	E	Buruk

Sumber: Data sekunder Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung akan dicocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.1 tersebut diatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian bahwa hasil perilaku kerja pegawai masih kurang dari yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya konsistensi pegawai untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri dilakukan berdasarkan prinsip obyektif, 9 terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai. Berikut merupakan data rekap kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 1.2**  
**Catatan Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Pegawai Dinas**  
**Lingkungan Hidup Kota Bandung**

No	Unsur yang dinilai	2020	Ket.	2021	Ket.	2022	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
1	Kuantitas	94,37	Sangat Baik	90	Baik	88,78	Baik
2	Kualitas	95,06	Sangat Baik	91,5	Sangat Baik	87,47	Baik
3	Waktu	93,47	Sangat Baik	94,4	Sangat Baik	90	Baik
4	Biaya	90,06	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
	Jumlah	373		366		356	
	Nilai Rata-rata	93,24	Sangat Baik	91,48	Sangat Baik	89,06	Baik

Sumber: Data Sekunder Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung diolah peneliti 2023

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2020 menunjukkan nilai kumulatif 93,24 sangat baik, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 91,38. Sedangkan pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 89,06 karena nilai kumulatif hanya mendapatkan nilai baik masih belum memenuhi target Perusahaan karena terjadi penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai masih tidak stabil.

Menindak lanjuti data yang diperoleh peneliti melakukan pra survei kepada 20 responden secara acak dari tiap divisi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Pra survei dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada pegawai tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut saat bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei terhadap 20 responden yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan/instansi	6	30	14	70
2.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	5	25	15	75
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	3	15	16	80
Rata-Rata			23		75

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Hasil pra survei dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 6 orang responden 30% menyebutkan bahwa mereka bisa mencapai standar perusahaan. Lalu hanya 5 orang responden 25% yang menyebutkan bahwa mereka bisa meningkatkan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 3 orang responden 15% menyebutkan bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang harus jadi perhatian utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang



tidak terjaga dan terawat dengan baik dapat mengakibatkan kejenuhan bekerja, ketidaknyamanan dalam melakukan proses, serta tekanan yang tinggi akibat buruknya lingkungan kerja. Akibatnya dapat membuat pegawai tidak betah dalam melakukan pekerjaannya yang bisa mengarah pada tindakan mengundurkan diri pegawai berpengalaman dan terbaik dari perusahaan yang sangat merugikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa salah satu lingkungan kerja fisik yang membuat pegawai merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena ada beberapa lampu yang mengalami kerusakan yang terpasang didalam ruangan tersebut. pencahayaan yang kurang juga dikarenakan desain bangunan yang terlalu tinggi. Selain itu ventilasi udara pada ruang pekerjaan ada yang tidak berfungsi yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Selain itu sering terjadinya miskomunikasi antar pegawai yang juga dapat menyebabkan berkurangnya kualitas bekerja, sementara kendala lain adalah kesulitan dalam berkomunikasi di antara pegawai yang disebabkan oleh adanya suara bising ditimbulkan. Agar tetap dapat menjalin komunikasi dengan sesama pegawai, maka seringkali para pegawai harus berbicara dengan suara yang cukup keras dengan pegawai lainnya diruang kerja.

**Tabel 1.4**

**Fasilitas Lingkungan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung**

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
1	Lampu	22	15	7
2	Air Conditioner (AC)	6	4	2
3	Ceiling Fan	2	2	-
4	Ventilasi	16	12	4
5	Meja	50	46	4
6	Kursi	50	41	9
7	Pengharum Ruangan	7	6	1
8	Papan Tulis	8	7	1

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
9	Toilet	2	2	-
10	Bangunan	5	5	-
11	Komputer	30	22	8
12	Lemari	10	7	3
13	Printer	5	5	-
14	Dispenser	5	5	-
15	Tempat Sampah	13	13	-

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2023

Pada tabel 1.4 terdapat data mengenai lingkungan kerja fisik yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Data tersebut menjelaskan mengenai peralatan, perlengkapan dan bangunan yang ada di perusahaan dalam kondisi baik maupun buruk. Adanya perlengkapan, peralatan dan bangunan dengan ukuran dan bahan yang tepat akan menyebabkan pegawai merasa sesuai dan senang menggunakannya. Namun, masih banyak fasilitas-fasilitas yang ada dalam keadaan buruk. Seperti lampu, AC, ventilasi, meja, kursi, pengharum, papan tulis, komputer dan lemari. Padahal fasilitas-fasilitas seperti ini sangat penting untuk menunjang aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang buruk bisa menyebabkan pegawai akan kurang semangat untuk bekerja di perusahaan. Kondisi perlengkapan dan peralatan yang buruk, tidak langsung diatasi oleh perusahaan. Seharusnya demi meningkatkan semangat kerja para pegawai, perusahaan harus memperhatikan kondisi fasilitas-fasilitas yang ada di sekitar pegawai. Dengan demikian produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat.

Lingkungan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung secara keseluruhan masih belum optimal. Maka, peneliti mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Peralatan yang diberikan perusahaan/instansi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sudah lengkap dan memadai (meja, kursi, ATK, dll)	5	25	15	75
2.	Suhu udara di ruangan kerja sudah cukup baik	5	25	15	75
3.	Suasana kerja yang nyaman di ruang kerja	4	20	16	80
4.	Saya nyaman berada di lingkungan kerja karena hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (atasan dan bawahan)	5	25	15	75
Rata-Rata			24		76

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan kondisi lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa puas atas lingkungan fisik maupun non fisik yang diberikan perusahaan, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 76%. Data tersebut telah mewakili permasalahan lingkungan kerja, yaitu masih banyak pegawai yang merasa bahwa peralatan yang diberikan perusahaan yang masih belum sesuai, dan juga masih banyak pegawai yang menganggap suasana kerja yang kurang nyaman di ruang kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Observasi langsung yang dilakukan peneliti, pegawai menyatakan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai disebabkan karena rendahnya motivasi

dalam bekerja serta keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Rendahnya motivasi ini akibat tidak adanya jenjang karir baik bagi pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Hubungan dengan atasan yang berpusat pada produktivitas hasil membuat pegawai merasa jenuh dan bosan dalam bekerja sementara pencapaian tujuan pribadi seperti promosi jabatan sangat sulit ditawarkan perusahaan. Keadaan tersebut berpengaruh terhadap tingkat absensi pegawai pada perusahaan ini menjadi tinggi setiap bulannya.

Hal tersebut dapat dibuktikan lewat tabel absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung berikut ini:

**Tabel 1.6**  
**Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung**  
**Tahun 2022**

Bulan	Keterangan				Jumlah
	S	TK	T	K	Persentase
Januari	15	128	441	3	12%
Februari	17	110	290	7	8%
Maret	11	132	292	4	9%
April	4	43	400	7	9%
Mei	14	33	284	7	7%
Juni	13	45	379	8	9%
Juli	15	43	363	2	8%
Agustus	15	24	342	2	8%
September	27	25	355	11	8%
Oktober	20	25	329	4	7%
November	25	1	297	4	6%
Desember	22	4	445	3	9%
<b>Jumlah</b>					100%

Sumber: Data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2022

Keterangan:

S : Sakit

T : Terlambat

Tk : Tanpa Keterangan

K : Tidak Cek Wajah



Berdasarkan tabel 1.6 Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung hasil absensi pegawai dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 di atas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai cenderung tidak stabil dengan fluktuasi yang signifikan setiap bulannya. Dalam beberapa bulan, terdapat persentase absensi yang termasuk tinggi seperti pada bulan Januari dengan nilai 12%, lalu mengalami penurunan dibulan Februari 2022 dengan nilai 8% dan dibulan selanjutnya mengalami kenaikan dan penurunan yang cenderung belum stabil. Terjadi dibulan Maret 2022 s.d Oktober 2022. Pada bulan November, persentase absensi tersebut merupakan nilai yang paling kecil dari yang lain yaitu sekitar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kehadiran pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Tingkat keterlambatan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih tinggi, kurangnya motivasi saat bekerja dapat mengakibatkan pegawai rajin dalam bekerja.

Terlambatnya waktu masuk kerja bisa mengakibatkan keterlambatannya pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi yang disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai untuk datang bekerja tepat waktu hal itu akan mengakibatkan tujuan perusahaan terhambat.

Melihat tingkat motivasi yang menurun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Peneliti melakukan pra survei kepada responden 20 orang sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Pra Survei Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	5	25	15	75

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya	10	50	10	50
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	6	30	14	70
Rata-Rata			35		65

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 65%. Data tersebut telah mewakili permasalahan motivasi kerja, yaitu masih banyak pegawai yang merasa bahwa kesempatan mengembangkan karir belum optimal yang diharapkan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini didukung penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021) “Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA)”.
2. Anggreany Hustia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi”.
3. Fahat Duwi Prastiyo (2019) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun”.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mencoba kemudian tertarik mengangkat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDUNG”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, masalah pada penelitian ini kemudian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih belum sesuai target Perusahaan karena nilai yang ditunjukkan masih tidak stabil (periode 2020 sampai 2022).
2. Lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.
3. Pegawai merasa masih kesulitan dalam berkomunikasi di antara pegawai yang disebabkan oleh adanya suara bising ditimbulkan.
4. Sulitnya mendapatkan kenaikan jabatan bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
5. Pegawai kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar peneliti lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pembatasan masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?

2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

#### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti sebagai pengetahuan, wawasan, dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

diharapkan dapat menjadi informasi sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan menilai kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan khususnya lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Berikut adalah lokasi dan waktu selama melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek penelitian yakni bertempat di Jl. Sadang Tengah No. 4-6, Sekeloa, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat, 40134.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari Maret 2023 sampai dengan Desember 2023:

