

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun instansi pemerintah. Dalam organisasi publik seperti pengadilan negeri, kualitas kinerja karyawan sangat menentukan efektivitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan kelembagaan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis pegawai, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Medan memiliki peran strategis dalam menangani pelayanan administrasi hukum kepada masyarakat. Tingginya beban perkara, tuntutan penyelesaian perkara yang cepat, serta tuntutan reformasi birokrasi menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal. Sehingga memungkinkan dalam praktiknya dapat terjadi berbagai permasalahan. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan agar proses pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, melalui hasil wawancara awal, diketahui bahwa hubungan kerja antarpegawai pada umumnya telah berjalan cukup baik, namun dalam beberapa situasi tertentu masih terdapat kurangnya koordinasi dan terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara awal, masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu atau terlambat serta terkadang kurang mematuhi beberapa aturan kerja yang berlaku di lingkungan kantor. Kondisi ini dapat memberikan pengaruh kelancaran pelaksanaan pekerjaan serta produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara awal, diketahui fasilitas kerja serta kondisi ruang kerja masih perlu ditingkatkan yang mana beberapa fasilitas merupakan peralatan lama dan belum terbarukan agar dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai dan pimpinan juga sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai di Pengadilan Negeri Kota Medan?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai di Pengadilan Negeri Kota Medan?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai di Pengadilan Negeri Kota Medan?
4. Apakah Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegawai di Pengadilan Negeri Kota Medan?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diartikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama suatu periode (Kasmir, 2019:182).

### **1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Seberapa baik karyawan mengerjakan tugas, mencakup ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar mutu yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): Volume kerja yang dihasilkan karyawan, yang berkaitan dengan kecepatan kerja dan jumlah hasil kerja dalam keadaan normal.
3. Pelaksanaan Tugas/Kehandalan (*Dependability*): Tingkat kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan teliti, bersungguh-sungguh, dan meminimalisir kesalahan.
4. Tanggung Jawab/Sikap Kooperatif (*Responsibility*): Kesadaran akan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan, serta sikap kerja sama dengan rekan kerja atau atasan

### **1.3.3 Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Afandi (2021:23) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh.

### **1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik (Fisiologis): Kebutuhan dasar yang mendorong seseorang bekerja, seperti gaji yang layak, bonus, dan fasilitas kerja yang memadai.
2. Kebutuhan Rasa Aman: Adanya jaminan keamanan dalam bekerja, kepastian kontrak, dan lingkungan kerja yang aman.
3. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan untuk berinteraksi, diterima oleh rekan kerja, dan hubungan harmonis di tempat kerja.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan: Kebutuhan untuk diakui kinerjanya, mendapatkan pujian, prestasi, dan penghormatan atas hasil kerjanya.

### **1.3.5 Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2020;193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Rivai (2018:599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku.

### **1.3.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:194) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran: Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang yang ditandai dengan adanya absensi yang dilakukan secara rutin.
2. Ketaatan pada peraturan kerja: Ketaatan/kepatuhan adalah sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi.
3. Ketaatan pada standar kerja: Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi: Kewaspadaan adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga.
5. Bekerja Etis: Bekerja etis atau etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

### **1.3.7 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

### **1.3.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:45), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

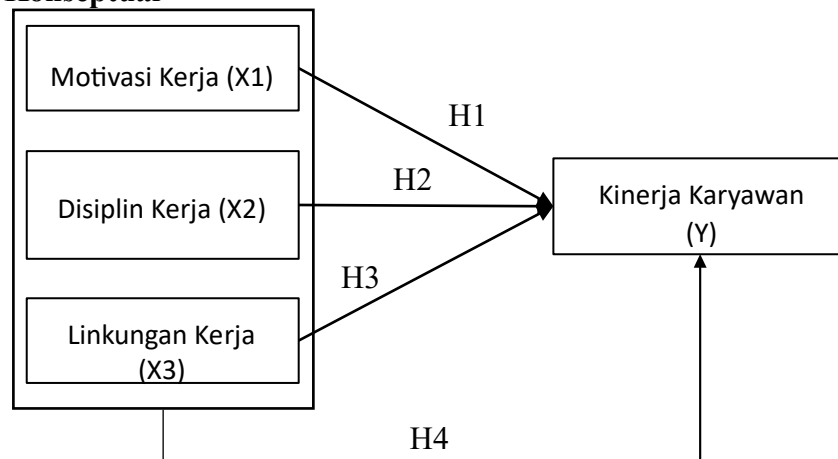
1. Lingkungan Kerja Fisik, yang meliputi: Pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruan, dekorasi, kebisingan, fasilitas.
2. Lingkungan Kerja Nonfisik, yang meliputi: Hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja.

### **1.4 Teori Pengaruh**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Agustin & Wijayanti, (2023) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kementerian perdagangan mengemukakan motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian oleh Hadi & Mustika (2024), Pittaloka & Foeh, (2024), Lestari et al., (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian Alkindy et al, (2025) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menemukan hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alkindy et al, (2025) menambahkan kedisiplinan berperan penting bagi perusahaan atau instansi, karena ketaatan pada asas atau aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan harus ditaati dengan baik guna pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara efektif dan sesuai dengan standar perusahaan (Alkindy et al, 2025). Hasil penelitian oleh Alkindy et al (2024), Nurrizki et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Pittaloka & Foeh, (2024) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pittaloka & Foeh, (2024) menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memicu karyawan merasakan kenyamanan selama melakukan aktifitas pekerjaannya diperusahaan. Rasa nyaman tersebut dapat berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Lestari et al (2024), Polandika (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 1.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### 1.6 Hipotesis

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan

H<sub>4</sub> : Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pengadilan Negeri Medan