

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan, suatu organisasi sangat memerlukan kehadiran sumber daya manusia yang memegang peran sebagai pihak pekerja untuk membantu hal tersebut. Tujuan dari organisasi bisa tercapai dengan memperhatikan kerja karyawan di perusahaan, terutama pekerja wajib melakukan pekerjaannya dengan efisien sehingga dapat berkontribusi besar bagi organisasi agar organisasi bisa berkembang serta meraih tujuan. Karyawan adalah bagian penting dalam suatu organisasi yang memegang peran besar dalam merencanakan beserta mengatur kegiatan-kegiatan tertentu agar tujuan organisasi tercapai berkat tingginya kinerja pekerja. Dengan demikian, organisasi mampu meraih tujuannya.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mengemban tugas yang tercantum dalam Peraturan Daerah berupa melakukan penyusunan beserta penyelenggaraan dari peraturan daerah yang memiliki sifat spesifik di bidang Karakter Bangsa, Wawasan Kebangsaan, Pembinaan Politik, Sosial Budaya, dan Organisasi Kemasyarakatan, kemudian Tugas Pembantuan beserta Administrasi Umum.

Namun fenomena yang terjadi dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memperlihatkan jika terdapat beberapa hal yang memengaruhi kinerja para pekerja, di antaranya tingkat kedisiplinan yang kurang dalam bekerja sehingga aspek efektivitas dalam bekerja berkurang, tidak mendukungnya lingkungan untuk bekerja sebab fasilitas yang diperlukan kurang memadai dan ada atau tidaknya suatu motivasi yang dapat meningkatkan atau menurunkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada suatu perusahaan kerap terjadi masalah dalam kinerja para pekerja, di antaranya terdapat pekerja yang datang serta pulang di luar waktu yang ditetapkan, terdapat pegawai yang absen atau tidak hadir di tempat tanpa alasan jelas, penyalahgunaan waktu istirahat untuk melakukan keperluan di luar pekerjaan yang menyebabkan keterlambatan untuk masuk kembali. Hal-hal seperti itu yang menjadi penyebab penurunan kinerja pada karyawan, keterlambatan serta kehadiran pekerja kerap terjadi dan menjadi masalah yang cukup serius karena akan berdampak pada kedisiplinan pekerja.

Spekulasi muncul dengan kabar bahwa karyawan merasa kurangnya peduli Perusahaan yang tergolong kedalam motivasi tersebut yaitu pelatihan untuk mengasah keterampilan, serta suasana kerja di lingkungan yang tidak aktif dan sulit bekerja sama antar individu yang terdapat pada perusahaan. Semua hal ini menunjukkan bahwa ada suatu kejanggalan ekosistem lingkungan pekerjaan yang nanti akan menjadi suatu penghambat

bagi kedua belah pihak. Kebutuhan untuk meningkatkan disiplin, kondisi kerja, fasilitas, serta pelatihan keterampilan agar produktivitas, hasil kerja, dan kepuasan karyawan bisa meningkat. Dan menutup semua spekulasi-spekulasi tersebut bahwa motivasi kerja, lingkungan bekerja, serta kedisiplinan dalam bekerja sudah terkendali dan optimal didalamnya.

Sehingga faktor-faktor tersebut dapat membuat suatu kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan Proyek atau Tugas yang sudah ditetapkan pada setiap individu yang terdapat pada perusahaan yang tentunya akan berdampak bagi Perusahaan bahkan bagi karyawan itu sendiri. Pada badan pemerintahan, terkhusus dalam Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara, sangat diperlukan peningkatan atas kinerja pegawai agar pelayanan masyarakat atau suatu program yang telah ditetapkan oleh gubernur yang nanti akan berdampak pada kesejahteraan antara Masyarakat yang tertib dan tertata secara optimal.

Lingkungan kerja dipahami sebagai hal-hal yang berada di sekeliling pegawai yang dapat memengaruhi pegawai yang ada untuk menjalankan pekerjaannya. Sedarmayanti (2017) memaparkan pendapatnya terkait lingkungan kerja yang menjadi seluruh lingkungan yang berada di sekitar pegawai ketika sedang melakukan serta mengatur pekerjaannya. Lingkungan kerja dipahami menjadi seluruh hal yang terdapat di sekeliling pegawai yang mampu menghadirkan situasi juga suasana kerja yang nyaman juga mampu menunjang pekerja untuk mengoptimalkan kinerjanya ketika memenuhi tugas yang diberikan. Hal tersebut meliputi ruang kerja yang nyaman, bersih, juga kondusif, kemudian hubungan sosial yang harmonis dengan bawahan, atasan, juga rekan kerja (Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, 2025).

Menurut (Jerisna and Nur Sumawidjaja, 2025) Disiplin kerja menjadi perilaku yang dapat dikelola dalam menguatkan standar perusahaan serta menentukan patuhnya pekerja pada pedoman beserta aturan yang berlaku. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi sarana yang dimanfaatkan oleh manajer dalam melakukan komunikasi bersama pegawai dalam rangka meminta kesediaan mereka untuk memperbaiki tindakan dan juga sebagai suatu usaha dalam mendongkrak kesediaan serta kesadaran pegawai untuk mematuhi segala norma sosial beserta aturan perusahaan yang ada (Darmawan, 2019). Dalam suatu organisasi diharuskan untuk menegakkan kedisiplinan, sebab jika pegawai tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja, maka akan berdampak pada sulitnya perwujudan tujuan perusahaan.

Motivasi menjadi daya untuk mendorong pegawai untuk secara suka rela mencurahkan keterampilan serta keahlian mereka. Sejalan dengan yang dikatakan

penelitian (Siagian, 2025) Di dalam diri masing-masing individu terdapat suatu dorongan untuk berperilaku serta melangsungkan pekerjaan, kewajiban, beserta tugas-tugas yang dilimpahkan dengan kuat merupakan motivasi kerja. Motivasi ini juga dipahami sebagai bentuk stimulus, minat, maupun Hasrat besar dalam diri individu dalam rangka meraih cita-tita, tujuan atau pun keinginan (Putra, 2022).

Nura dan Yurmila Maria (2025) memaparkan kinerja sebagai seberapa berhasil seseorang dalam menunaikan tugas beserta tanggung jawab yang dilimpahkan tepat pada kurun waktu yang diberikan. Menurut (Made Pradnya Dhaniswari, 2024) Kinerja Karyawan menjadi syarat untuk seluruh pekerja yang diwajibkan melakukan pekerjaan serta tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan dengan efisien juga efektif dan sukses untuk menghadapi beragam tantangan yang muncul selama prosesnya. Pengukuran kinerja dilaksanakan dengan melihat kualitas pekerjaan, produktivitas pekerja, serta kontribusi masing-masing pekerja pada pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini ingin mengetahui apakah kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi yang secara bersamaan mampu menjadi dampak positif atau negatif juga nyata atas hasil kerja pegawai di lembaga pemerintah, terutama pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Sumatera Utara.

Fenomena yang usai dijabarkan sebelumnya menjadikan peneliti berminat untuk menyusun kajian yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.”*

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara?
4. Bagaimana Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara Untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara
Dijadikan bahan untuk referensi ataupun bacaan untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara agar mampu memaksimalkan kinerja/pencapaian pada Perusahaan tersebut.
2. Fakultas Ekonomi
Sebagai tambahan sumber bacaan bagi para-para mahasiswa baru agar tau bahwa Fakultas Ekonomi tidak hanya membahas neraca keuangan saja.
3. Peneliti
Sebagai salah satu syarat agar dapat lulus dari skema perkuliahan dan menambah wawasan akan dunia luar terutama di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
4. Peneliti Lainnya
Sebagai sumber bacaan atau tambahan literasi bagi peneliti-peneliti diluar sana dengan minat penelitian yang selaras.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Lingkungan Kerja

Terdapat faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, yakni lingkungan kerja, sebab lingkungan untuk bekerja berdampak langsung pada cara pegawai melangsungkan pekerjaannya, sehingga secara keseluruhan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja memegang faktor pokok yang bisa berpengaruh pada retensi pegawai. Lingkungan kerja memegang peran penting untuk menambah motivasi pegawai untuk bekerja dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan secara optimal (Diyan Mayangsari, 2025). Apabila pegawai mampu melangsungkan pekerjaan dengan nyaman, sehat, aman, juga optimal, maka lingkungan kerja dapat dinyatakan baik.

1.5.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi pengukur untuk seberapa taat dan patuh pegawai atas segala peraturan yang ditetapkan, apalagi tidak mematuhi aturan-aturan tersebut maka harus mendapatkan hukuman atau sanksi, seperti teguran lisan atau tertulis.

Semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai, maka juga semakin tinggi konsistensi kualitas kerja, ketepatan waktu, beserta tanggung jawabnya yang menjadikan realisasi dari tujuan perusahaan semakin terdorong secara efektif (Prasetyani, 2026).

1.5.3. Motivasi Kerja

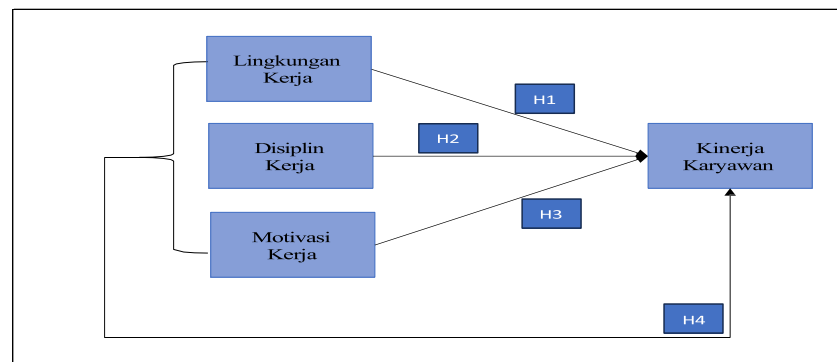
(Aryansena, 2026) Menyatakan bahwa tingginya motivasi atau semangat bekerja mampu menambah loyalitas serta komitmen pekerja yang memberikan dampak terhadap meningkatnya kinerja para pegawai dengan optimal.

1.5.4. Kinerja Karyawan

Kinerja dipahami sebagai hasil dari proses bekerja atau prestasi kerja yang dilihat melalui kuantitas beserta kualitas yang dihasilkan oleh masing-masing pekerja ketika memenuhi tanggung jawab serta tugas yang dipercayakan (Puadi Ibra, 2026). Pegawai yang bersemangat dalam bekerja pasti bisa memberikan hasil yang bagus. Kinerja karyawan menjadi pengaruh besar dalam melihat besaran kontribusi yang diberikan pada perusahaan (Massie, Areros, and Rumawas, 2018). Oleh karena itu, secara umum kinerja para pegawai bisa memengaruhi bagaimana baik atau buruk sebuah organisasi atau instansi beroperasi.

1.6. Kerangka Konseptual

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual



1.7. Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.

H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Sumatera Utara.