

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. SDM dianggap sebagai aset yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien untuk mencapai performa optimal. Untuk mencapai performa hal ini organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai dalam mengembangkan potensi serta keterampilan pegawai. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tepat, dan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada peningkatan kualitas SDM untuk memastikan produktivitas dan mencapai tujuan instansi.

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan, agar dapat mencapai hasil terbaik, perlu memanfaatkan potensi semua orang dalam perusahaan secara maksimal. Mencapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana lengkap, dan prasarana, tetapi juga pada orang-orang yang benar-benar melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Aguinis, H. Tahun 2019, kinerja dideskripsikan sebagai ide yang rumit dan memiliki beberapa dimensi. Kinerja dinilai bukan hanya dari hasil akhir atau mencapai target saja, tetapi juga dari hal-hal lain seperti perilaku, pengembangan keterampilan, dan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah cerminan dari upaya dan hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016), Kinerja juga mencakup jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, atau bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas tersebut.

Mangkunegara (2007) dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Siagian (2002) kinerja adalah keseluruhan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang individu tau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien.

Ciri-ciri pegawai berkinerja tinggi antara lain menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat, penuh tanggungjawab, dan selalu menunjukkan semangat terhadap pekerjaannya. Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) memiliki sumber daya manusia (SDM) dari multidisiplin keilmuan dan berbagai tingkat pendidikan berjumlah 231 orang, BPHN memberikan berbagai jenis pelayanan, terutama dalam program bantuan hukum dalam pendampingan layanan hukum litigasi mencapai 35.386 orang dan bantuan hukum non litigasi sebanyak 11.256 kegiatan dalam tiga tahun terakhir. Perkara ini paling banyak ditangani meliputi kasus narkoba, pencurian, dan pembunuhan untuk perkara pidana, serta pencarian, hubungan industrial dan sengketa tanah untuk perkara perdata. Dalam kinerja pegawai BPHN kurangnya kinerja yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan terget dan harapan instansi

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), yang memiliki peran penting dalam merumuskan dan mengembangkan kebijakan hukum nasional. Dalam rangka mencapai tujuan strategisnya, BPHN membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional**

NO.	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian		
			2021	2022	2023
1.	Meningkatkan lingkungan kerja pegawai	100%	92%	90%	90%
2.	Meningkatkan motivasi kerja pegawai	100%	90%	89%	89%
3.	Meningkatkan disiplin kerja pegawai	100%	90%	89%	88%
	Jumlah	100%	91%	90%	89%

(Sumber data: BPHN)

Dari tabel 1.1 Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tahun 2021-2023 berfluktuasi kinerja pegawai belum optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kreatif sangat penting untuk mendukung produktivitas dan inovasi pegawai. Pemimpin perusahaan harus memahami karakteristik lingkungan kerja yang baik, yang mencakup faktor fisik seperti fasilitas serta faktor sosial dan psikologis seperti budaya perusahaan dan hubungan antar rekan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan sehingga mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Ales S. Niti Semito, 2011).

Lingkungan kerja Badan Pembinaan Hukum Nasional, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, pegawai BPHN mengeluhkan tentang kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti pentilasi suhu udara, komunikasi yang tidak efektif, pegawai BPHN dalam berkomunikasi dengan pegawai lain kurang

efektif, jarak antara meja pegawai dengan pegawai lain, terlalu dekat. Oleh karena itu pegawai BPHN memerlukan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, merupakan salah satu penentu kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang memadai atau tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, tantangan dalam menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat memengaruhi efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian lingkungan kerja telah dilakukan oleh Laksono & Shidiq (2021), Krisnandi & Saputra (2020) dan Brenda et al. (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Interaksi antara kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang digambarkan sebagai proses psikologis yang disebut motivasi, dan ini didasarkan pada teori Maslow. Menurut Zainul & Muchamad (2012) Motivasi adalah proses yang menjelaskan seberapa kuat, terarah, dan tekunnya seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi melibatkan serangkaian tindakan untuk memberikan dorongan, baik kepada orang lain maupun diri sendiri. Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu agar mencapai tujuan tersebut. menurutnya motivasi merupakan kekuatan yang ada pada individu yang berperan dalam menentukan arah, intensitas, dan durasi dari usaha yang dilakukan. Pemimpin yang mampu memotivasi pegawai akan menciptakan suasana kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Perubahan dan tantangan, kebijakan hukum dan regulasi pegawai dituntut untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka agar tetap relevan dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan hukum, pegawai harus bekerja lebih efektif dan efisien. Dalam Motivasi kerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional, pegawai kurangnya kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam bekerja. Oleh karena itu Motivasi yang efektif dari pemimpin akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, meningkatkan produktivitas, serta membantu organisasi mencapai tujuannya

dengan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Asmawiyah et al. (2020) dan Firdaus et al. (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Hal ini membantu mendorong mereka mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran, dan kemauan untuk patuh pada peraturan perusahaan dan norma sosial. (Sutrisno, 2019). Menurut Harlie (2010) pembentukan disiplin kerja merupakan proses yang penting dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Andini et al., (2019) disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, yang dilakukan secara sukarela serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2010) disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional kurangnya kedisiplinan dalam memenuhi target, kurangnya kedisiplinan dalam mengelola waktu dan prioritas.

Selain itu, disiplin kerja menjadi fondasi bagi pencapaian kinerja yang optimal. Disiplin kerja juga merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja yang baik. Disiplin yang tinggi membantu pegawai menjalankan tugas sesuai aturan dan standar yang telah ditetapkan. Namun, konsistensi dalam disiplin sering kali menjadi tantangan tersendiri. Pegawai yang kurang disiplin dapat menimbulkan dampak negatif, seperti ketidaktepatan waktu, pengabaian prosedur, dan rendahnya komitmen terhadap tanggung jawab, yang semuanya berpotensi menurunkan kualitas kinerja.

BPHN sebagai lembaga yang berperan dalam pembinaan hukum nasional memiliki tugas strategis dalam menyusun kebijakan hukum, memeberikan layanan konsultasi hukum, serta membina kesadaran hukum masyarakat. Dalam Pegawai BPHN rendahnya disiplin kerja, dan produktivitas yang tidak optimal, pegawai yang

kurang disiplin cenderung menunda pekerjaan, bekerja dengan kurang efisien yang telah ditetapkan instansi. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, disiplin kerja pegawai menjadi penting karena memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian berbagai program dan kegiatan yang dijalankan lembaga tersebut

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Prasetyo & Marlinamaka (2019), Sugiono, et al. (2020) dan Juliyanti & Onsardi (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan atau diuraikan, maka penulis melakukan observasi menggunakan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, masalah yang dihadapi analitis pengkajian ini dapat diuraikan sebagai berikut

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pembinaan Hukum Nasional

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan teori yang ada dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi kinerja mereka.

2. Untuk Akademik

Menambah pengetahuan dan wawasan, dan berfungsi sebagai referensi bagi pembaca yang ingin melanjutkan studi di bidang yang sama di masa depan.

3. Untuk Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu bisnis mempertimbangkan untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

