

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan perlu dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah faktor dan harta yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Alasannya karena manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pengelolaan seluruh tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Operasional dari sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri. Maka dari itulah yang menjadikan pemeliharaan perlu adanya perhatian yang khusus terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan SDM yang terstruktur dan sistematis dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Di era perkembangan pesat ini, SDM menjadi faktor krusial bagi perusahaan, selain faktor seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

SDM adalah satu-satunya faktor yang dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Meskipun perusahaan memiliki tujuan yang jelas serta fasilitas dan teknologi canggih, tanpa dukungan SDM yang kompeten, akan sulit mencapai target yang diinginkan. SDM dianggap sebagai kekuatan utama yang berasal dari potensi manusia dalam perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar untuk menjalankan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan. Perusahaan yang memiliki SDM yang terampil dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu selektif dalam memilih SDM yang kompetitif, berkualitas, dan memiliki daya saing tinggi.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja pegawai membantu perusahaan dalam mencapai target

dan tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa efektif, efisien, dan produktif individu tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Jufrizen dan Sitorus (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi yang diberikan juga dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Mengingat pentingnya peran pegawai dalam organisasi, perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang mereka lakukan diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat lagi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan memotivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kansaki *et al.*, 2021).

Fahmi (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Sinambela (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Adapun kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu. Dalam konteks psikologi, motivasi merujuk pada alasan di balik tindakan seseorang dan mengapa

seseorang bertindak dengan cara tertentu. Motivasi bisa berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi merupakan faktor yang memberikan panduan, arahan, dan apresiasi, yang menginspirasi serta mendorong minat untuk bekerja sesuai harapan (Nabi *et al.*, 2017) motivasi adalah proses dimana seseorang perlu di dorong untuk melakukan serangkaian aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Ketika tujuan tercapai, kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan motivasi agar menerima kontribusi positif dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan Ratnasari dan Siregar (2020).

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan aspek yang berperan penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja dikatakan layak apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan secara ideal, aman sehat, dan nyaman Al-omari dan Okasheh (2017), untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien memerlukan lingkungan kerja yang kondusif (Priarso *et al.*, 2019). Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja. Metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Afandi (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas dan kompetitif sangat menentukan keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan harus selektif dalam memilih tenaga kerja yang mumpuni untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. kinerja pegawai merupakan elemen penting yang harus

diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak secara optimal dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memungkinkan pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini, yaitu motivasi dan lingkungan kerja, untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Dari observasi selama 2 bulan peneliti menemukan masalah diantaranya:

1. Pemberian motivasi kerja yang rendah, yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang terlambat masuk kerja, istirahat lebih awal dan pulang kerja lebih awal.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang dapat dilihat dari tempat kerja yang kurang luas, kurang strategis dan fasilitas yang kurang memadai.
3. Kinerja pegawai belum maksimal, seperti hasil kerja pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai April - September 2024**

No	Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Absensi Pegawai			
				Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1.	April	75	16	5	15	3	<b>23</b>
2.	Mei	75	18	19	32	6	<b>57</b>
3.	Juni	75	18	12	58	-	<b>70</b>
4.	Juli	75	23	10	57	8	<b>75</b>
5.	Agustus	75	22	13	61	3	<b>77</b>
6.	september	75	20	4	48	-	<b>52</b>

*Sumber: BNNP SUMUT (2024)*

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi pegawai BNNP sumatera utara periode april hingga september 2024 terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat kehadiran

setiap bulannya. Data absensi pegawai selama enam bulan menunjukkan rata-rata ketidakhadiran sebesar 59 hari per bulan. Ketidakhadiran paling banyak disebabkan oleh izin (rata-rata 45 hari/bulan), diikuti oleh sakit (10 hari/bulan), dan alpha (3 hari/bulan). Bulan Agustus mencatat absensi tertinggi (77 hari), sedangkan April terendah (23 hari). Dan hasil dari data pegawai terdapat 42 pegawai berjenis kelamin laki laki dan 33 pegawai berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 1. 2 Data Pendidikan Pegawai 2024**

No	Lulusan terakhir	Jumlah
1.	Doktor (S3)	4
2.	Magister (S2)	6
3.	Sarjana (S1)	54
4.	Diploma (D3)	5
5.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	6
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>

*Sumber : BNNP SUMUT (2024)*

Berdasarkan tabel 1.2 data pendidikan pegawai BNNP Sumatera Utara 2024 terdapat Jumlah keseluruhan pegawai adalah 75 orang, dengan mayoritas memiliki pendidikan Sarjana (S1), yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di lingkungan kerja cukup tinggi.

**Tabel 1. 3 Data Pangkat dan Golongan Pegawai 2024**

No	Pangkat/Golongan	Jumlah
1.	Brigjen Pol / Ivd	1
2.	AKBP / IVc	1
3.	Iptu Pol / IIIc	1
4.	Ipda Pol / IIIa	3
5.	Aiptu / IIf	3
6.	Aipda / IIe	3
7.	Bripka / IIe	4
8.	Bripka / IId	1

9.	Briptu / IIb	1
10.	Pembina / IVa	4
11.	Pembina / Ivb	1
12.	Penata / IIIId	17
13.	Penata / IIId	1
14.	Penata / IIIb	13
15.	Penata / IIIa	7
16.	Penata / IIIc	14
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>

*Sumber : BNNP SUMUT (2024)*

Berdasarkan tabel 1.3 data pangkat/golongan pegawai 2024 terdapat Jumlah pegawai sebanyak 75 orang tersebar dalam berbagai pangkat dan golongan. Mayoritas berada pada golongan Penata IIIId sebanyak 17 orang, diikuti oleh Penata IIIc sebanyak 14 orang dan Penata IIIb sebanyak 13 orang. Pangkat lainnya memiliki distribusi yang lebih kecil, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada level ASN golongan menengah.

**Tabel 1. 4 Data Lama Bekerja Pegawai 2024**

No	Lama Bekerja	Jumlah
1.	Kurang dari 1 tahun	-
2.	1 -5 Tahun	12
3.	6 – 10 Tahun	21
4.	11 – 15 Tahun	24
5.	Lebih dari 15 Tahun	18
<b>TOTAL</b>		<b>75</b>

*Sumber: Peneliti 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 data lama bekerja pegawai 2024 sebagian besar pegawai memiliki masa kerja 11-15 tahun (24 orang, atau sekitar 32%). Tidak ada pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, menunjukkan stabilitas tenaga kerja. Sementara itu, jumlah pegawai yang telah bekerja lebih dari 15 tahun (18 orang,

24%) juga cukup signifikan, mengindikasikan pengalaman kerja yang tinggi di instansi.

Hasil penelitian terdahulu dari I'tamara dan Hadi (2020) hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi untuk mempertahankan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arsy (2019) hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siska *et al.*, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura support.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinaga *et al.*, 2022) Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro depok hal ini dikarenakan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro di kota depok yaitu sebesar 50,4%. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Palinggi *et al.*, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT dinas pendidikan kecamatan sebulo kabupaten kutai kartanegara hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,134 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai  $t$  hitung sebesar 1,565 yang lebih kecil dari nilai  $t$  tabel sebesar 2,093. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marisya (2022) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT AI bilad tour and travel dengan koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,643 dan koefisienan determinasi  $\alpha$  sebesar 0,413.

Badan narkotika nasional disingkat dengan (BNN) adalah sebuah lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) indonesia yang mempunyai tugas

melaksanakan tugas negara di bidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN di pimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Dasar hukum BNN adalah Undang Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang narkoba. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007. Sejarah singkat BNN adalah penanggulangan narkoba di Indonesia dimulai pada tahun 1971 dengan dikeluarkannya Inpres Nomor 6 Tahun 1971, yang memerintahkan BAKIN untuk menangani penyalahgunaan narkoba melalui Bakolak Inpres. Namun, pada masa Orde Baru, masalah narkoba dianggap kecil sehingga tidak ada upaya serius untuk menanganinya. Pada tahun 1997, ketika masalah narkoba meningkat, DPR dan pemerintah mengesahkan UU Psikotropika dan Narkoba. Tahun 1999, dibentuk Badan Koordinasi Narkoba Nasional (BKNN), yang digantikan oleh Badan Narkoba Nasional (BNN) pada 2002 dengan wewenang lebih luas. BNN baru mendapat alokasi anggaran dari APBN pada 2003, namun masih dianggap belum optimal. Untuk memperkuat BNN, diterbitkan Perpres Nomor 83 Tahun 2007 yang memberikan kewenangan operasional lebih besar pada BNN, BNP, dan BNK. Pada 2009, UU Narkoba yang baru disahkan, memberi BNN kewenangan penyelidikan dan penyidikan. BNN kini fokus memerangi narkoba termasuk dengan upaya memiskinkan bandar narkoba untuk menghentikan aliran dana ke terorisme dan politik.

Tugas BNN adalah merumuskan dan melaksanakan kebijakan nasional terkait pencegahan dan pemberantasan narkoba, berkoordinasi dengan Presiden, memperkuat rehabilitasi pecandu, memberdayakan masyarakat, dan bekerja sama dengan lembaga internasional. BNN juga mengelola laboratorium narkoba, melakukan penyelidikan dan penyidikan, serta membuat laporan tahunan. Fungsi BNN adalah merumuskan kebijakan nasional P4GN (Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba), menetapkan standar dan prosedur, menyusun program dan anggaran, serta melaksanakan kebijakan teknis. BNN juga mengoordinasikan instansi pemerintah dan masyarakat, melakukan

penyelidikan dan penyidikan, memutus jaringan kejahatan narkoba, meningkatkan kapasitas lembaga rehabilitasi, mengembangkan laboratorium, serta melakukan kerjasama nasional dan internasional. Ada 5 bidang yang ada di BNNP sumatra utara adalah bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat (P2M), bidang pemberantasan, bidang rehabilitasi, bidang hukum dan kerja sama, dan bidang umum.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara memiliki berbagai layanan yang mendukung program pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan, dan peredaran gelap narkoba (P4GN). Berikut adalah beberapa layanan utama yang biasanya tersedia di BNN Provinsi:

1. Layanan Pencegahan
  - a. Sosialisasi dan Edukasi: Program penyuluhan dan edukasi tentang bahaya narkoba untuk masyarakat, pelajar, mahasiswa, dan pekerja.
  - b. Kampanye Anti-Narkoba: Kampanye melalui media sosial, seminar, dan kegiatan komunitas.
  - c. Pelatihan Kader Anti-Narkoba: Pelatihan untuk membentuk agen perubahan di masyarakat.
2. Layanan Rehabilitasi
  - a. Rehabilitasi Rawat Jalan: Bagi pecandu atau korban penyalahgunaan narkoba yang ingin sembuh tanpa rawat inap.
  - b. Rehabilitasi Rawat Inap: Layanan bagi pecandu yang membutuhkan perawatan lebih intensif.
  - c. Konseling Individu dan Keluarga: Pendampingan psikologis untuk membantu proses pemulihan.
  - d. Layanan Pasca-Rehabilitasi: Program untuk membantu mantan pecandu beradaptasi kembali di masyarakat.
3. Layanan Pelaporan dan Informasi
  - a. Layanan Aduan Masyarakat: Masyarakat dapat melaporkan dugaan penyalahgunaan atau peredaran gelap narkoba melalui hotline atau aplikasi resmi BNN.



Dari beberapa permasalahan diatas, peneliti tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menemukan beberapa masalah di antaranya:

1. Pemberian motivasi bagi pegawai belum maksimal dalam meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan kerja yang belum kondusif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara belum maksimal.

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian dibutuhkan batasan masalah untuk memfokuskan penelitian yaitu Mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, latar belakang dapat dirumuskan sebagai dasar pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaat penulisan sebagai berikut:

1. Bagi akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di bidang tersebut.
2. Bagi instansi  
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam merumuskan kebijakan terkait sumber daya manusia, khususnya dalam aspek motivasi dan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan serta menjadi sumber referensi atau landasan teori bagi mereka yang ingin melakukan penelitian di masa depan.