Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 31568-31578

Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara

Anugerah [1], Dila Sri Handayai [2], Febri Lestari [3], Najla Aqilah [4], Widya Saputri [5], Adrial Falahi [6]

[1, 2, 3, 4, 5, 6] **Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia**

* Anugerah0227@gmail.com[1], dilasrihandayani09@gmail.com[2], febrilestari2003@gmail.com[3], najlaaaqilah309@gmail.com[4], saputriwidya572@gmail.com[5]

Published: Juni , 2026

ABSTRAK

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas pengelolaan konservasi sumber daya alam pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai untuk mendukung efektivitas pengelolaan konservasi sumber daya alam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode yang digunakan meliputi observasi partisipatif selama kegiatan Kuliah Kerja Manajemen (KKM), wawancara informal dengan pegawai, serta dokumentasi aktivitas kerja. Data dianalisis secara deskriptif dengan menghubungkan temuan lapangan dengan konsep manajemen dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik, fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, serta disiplin kerja yang tinggi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implementasi dari temuan ini menekankan perlunya peningkatan kualitas fasilitas, optimalisasi komunikasi, dan penguatan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Instansi Pemerintah.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pembangunan berkelanjutan merupakan paradigma pembangunan yang menekankan keseimbangan antara pertumbuhan ekonomi, kelestarian lingkungan, dan kesejahteraan sosial. Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu wilayah yang memiliki potensi keanekaragaman hayati tinggi, sehingga memerlukan pengelolaan yang terencana, profesional, dan berbasis pada prinsip manajemen yang efektif guna menjaga keberlanjutan ekosistemnya.



Gambar 1. *Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Sumatera Utara*

Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Sumatera Utara, sebagai unit pelaksana teknis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, memikul tanggung jawab besar dalam pengelolaan kawasan konservasi dan perlindungan satwa liar di wilayah tersebut. Institusi ini berperan dalam perencanaan, pengendalian, pengawasan, serta pembinaan terkait konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Dalam melaksanakan tugasnya, BBKSDA Sumatera Utara menghadapi tantangan kompleks seperti fragmentasi habitat, konflik manusia-satwa, dan perdagangan ilegal satwa dilindungi (Raya & Widowaty, 2021). Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan pendekatan manajemen strategis yang integratif dan adaptif. Keterlibatan tenaga muda dengan perspektif keilmuan manajemen kontemporer sangat dibutuhkan untuk menyegarkan dan mengoptimalkan proses pengambilan keputusan (Darmanto, 2025).

Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara memiliki peran strategis dalam perlindungan, pengawetan, serta pengawasan sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Lembaga ini berada di bawah koordinasi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia dan menjalankan fungsi perencanaan program konservasi, pengamanan kawasan, pengelolaan administrasi, serta pengawasan dan penegakan hukum di bidang konservasi. Dalam pelaksanaannya, BBKSDA Sumatera Utara menghadapi berbagai tantangan seperti konflik manusia dan satwa liar, tekanan alih fungsi lahan, serta kompleksitas sistem administrasi dan pengelolaan program kerja (Kuswanda et al., 2024)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mooy, 2025; Saputra & Agustini, 2025). Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam periode waktu tertentu (Nurmadani, 2025). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Basirun et al., 2022). Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak ruang, serta fasilitas kerja, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan pimpinan, komunikasi, dan suasana kerja (Sudiyani et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya (Siregar & Taptanzani, 2022; Laia, 2022; Vinadhinial et al., 2026).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu munculnya stres, menurunnya semangat kerja, keterlambatan, hingga rendahnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja berada dalam kondisi yang sehat dan nyaman, karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, tidak mudah mengalami gangguan kesehatan, serta mampu berkonsentrasi dengan lebih baik (Febriana, 2024; Megorantri et al., 2025). Hal tersebut tentu berdampak pada kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup berbagai aspek, seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata letak ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, serta hubungan antarpegawai (Basirun et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan seluruh unsur tersebut berada dalam kondisi yang baik agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan menjalin kerja sama yang harmonis, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi (Utomo & Widiastuti, 2023).

Lingkungan kerja juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang dilandasi komitmen antarindividu di dalam organisasi. Lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan mendorong karyawan merasa betah, dihargai, dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya (Anggraini et al., 2024). Ketika karyawan merasakan kenyamanan tersebut, mereka cenderung lebih antusias dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja. Pada akhirnya, kepuasan dan semangat tersebut akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan (Sundari et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi (Nurhayati, 2024). Disiplin kerja tercermin dari kesadaran pegawai untuk menaati aturan yang telah ditetapkan, seperti datang tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Jamhari, 2024). Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan ketertiban, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal dalam organisasi. Kinerja pegawai di BBKSDA Sumatera Utara. Kinerja yang optimal menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan serta tercapainya target kerja yang telah ditetapkan (Wahyuni, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan serta prosedur yang berlaku dalam organisasi (Darmanto, 2025). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan ketertiban dan efisiensi dalam bekerja sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi (Kusumadewi, 2023). Pelaksanaan Kuliah Kerja Manajemen (KKM) di BBKSDA Sumatera Utara memberikan peluang bagi mahasiswa untuk memahami secara langsung bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Melalui kegiatan ini, mahasiswa dapat mempelajari penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam kegiatan operasional organisasi serta memahami dinamika kerja yang terjadi di lingkungan instansi pemerintah yang bergerak di bidang konservasi sumber daya alam.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Beberapa studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan motivasi kerja (Kusumadewi, 2023). Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai melalui kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan (Darmanto, 2025: Febriana, 2024). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada sektor perusahaan atau instansi umum, sehingga masih terbatas dalam menggambarkan kondisi empiris secara mendalam, khususnya pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang konservasi sumber daya alam.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) berupa kurangnya kajian yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara kontekstual bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik berbasis konservasi. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan kebaruan (*novelty*) melalui penggunaan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis pengalaman langsung dalam kegiatan Kuliah Kerja Manajemen (KKM), sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai dinamika lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan pemahaman empiris yang lebih mendalam mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah di bidang konservasi sumber daya alam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam fenomena lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Sumatera Utara. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terkait kondisi nyata di lapangan berdasarkan pengalaman langsung selama kegiatan Kuliah Kerja Manajemen (KKM).

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai BBKSDA Sumatera Utara yang terlibat langsung dalam aktivitas operasional instansi. Teknik penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Moleong, 2022). Dalam penelitian ini, informan berjumlah 10 orang pegawai yang dianggap mampu memberikan informasi yang akurat terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi partisipatif, wawancara, dan dokumentasi. Observasi partisipatif dilakukan dengan terlibat langsung dalam aktivitas kerja selama pelaksanaan KKM untuk mengamati kondisi lingkungan kerja, interaksi pegawai, serta penerapan disiplin kerja. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada pegawai guna memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait pengalaman dan persepsi mereka. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti foto kegiatan, struktur organisasi, serta dokumen administrasi instansi.

Kegiatan KKM dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan, yaitu pada tanggal 14 Januari 2026 sampai dengan 11 Februari 2026. Selama periode tersebut, mahasiswa mengikuti jadwal kerja yang berlaku di instansi, yaitu hari Senin sampai dengan Jumat mulai pukul 07.30 WIB hingga 16.00 WIB, dan khusus hari Jumat hingga pukul 16.30 WIB, dengan waktu istirahat pada pukul 12.00–13.00 WIB. Pelaksanaan kegiatan menyesuaikan dengan kebijakan dan ketentuan yang berlaku di instansi, termasuk kedisiplinan waktu, etika berpakaian, serta prosedur perizinan apabila meninggalkan tempat kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan di kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja Km. 5,5 No. 14, Marindal, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. Instansi ini merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pelestarian sumber daya alam hayati dan ekosistemnya di wilayah Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi antara bidang konservasi dengan disiplin ilmu manajemen yang dipelajari, sehingga mahasiswa dapat mengamati secara langsung penerapan sistem manajemen dalam organisasi sektor publik.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari beberapa informan yang berbeda. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, validasi juga dilakukan melalui member check, yaitu mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian data dengan kondisi yang sebenarnya (Sugiyono, 2020).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyederhanakan dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, dan matriks untuk memudahkan pemahaman. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data yang telah dianalisis serta mengaitkannya dengan teori manajemen dan hasil penelitian terdahulu (Sugiyono, 2020).

Dalam konteks uji kelayakan dan efektivitas, penelitian ini tidak menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis skor, melainkan menilai kelayakan dan efektivitas secara kualitatif berdasarkan indikator-indikator yang diamati di lapangan. Kelayakan lingkungan kerja dinilai dari aspek kondisi fisik, fasilitas kerja, serta kenyamanan lingkungan. Efektivitas kerja dinilai dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta tingkat koordinasi antarpegawai. Sementara itu, disiplin kerja dinilai dari kepatuhan terhadap jam kerja, aturan instansi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan

mampu memberikan gambaran yang valid, sistematis, dan komprehensif mengenai hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di BBKSDA Sumatera Utara

HASIL

Profil, Visi, dan Misi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara

BBKSDA Sumatera Utara merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang bertugas mengelola serta melestarikan sumber daya alam hayati dan ekosistemnya di wilayah Provinsi Sumatera Utara. BBKSDA Sumatera Utara memiliki peran penting dalam perlindungan kawasan konservasi seperti suaka margasatwa, cagar alam, dan taman wisata alam, serta dalam upaya pengawetan keanekaragaman hayati, termasuk perlindungan satwa dan tumbuhan langka. Selain itu, lembaga ini juga melaksanakan kegiatan pengamanan kawasan, penegakan hukum konservasi, rehabilitasi satwa liar, serta edukasi dan pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan secara berkelanjutan.



Gambar 2 *Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*

Gambar 2 tersebut merupakan Kantor Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Utara yang berfungsi sebagai instansi pemerintah di bidang pelestarian sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Kantor ini menjadi pusat pelaksanaan kegiatan konservasi, seperti perlindungan satwa liar, pengelolaan kawasan konservasi, serta pengawasan terhadap pemanfaatan sumber daya alam agar tetap lestari. Selain itu, kantor ini juga melayani masyarakat dalam hal perizinan, edukasi lingkungan, serta penanganan konflik antara manusia dan satwa, sehingga keberadaannya sangat penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem dan kelestarian lingkungan.

BBKSDA Sumatera Utara juga berperan dalam menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, seperti pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, akademisi, dan masyarakat sekitar kawasan konservasi. Kerja sama ini bertujuan untuk mendukung pengelolaan kawasan secara partisipatif, mengurangi konflik antara manusia dan satwa liar, serta mendorong pemanfaatan sumber daya alam yang tetap memperhatikan prinsip kelestarian. Melalui pendekatan kolaboratif dan berbasis konservasi, BBKSDA Sumatera Utara diharapkan mampu menjaga keseimbangan ekosistem sekaligus mendukung pembangunan berwawasan lingkungan di wilayah Sumatera Utara.

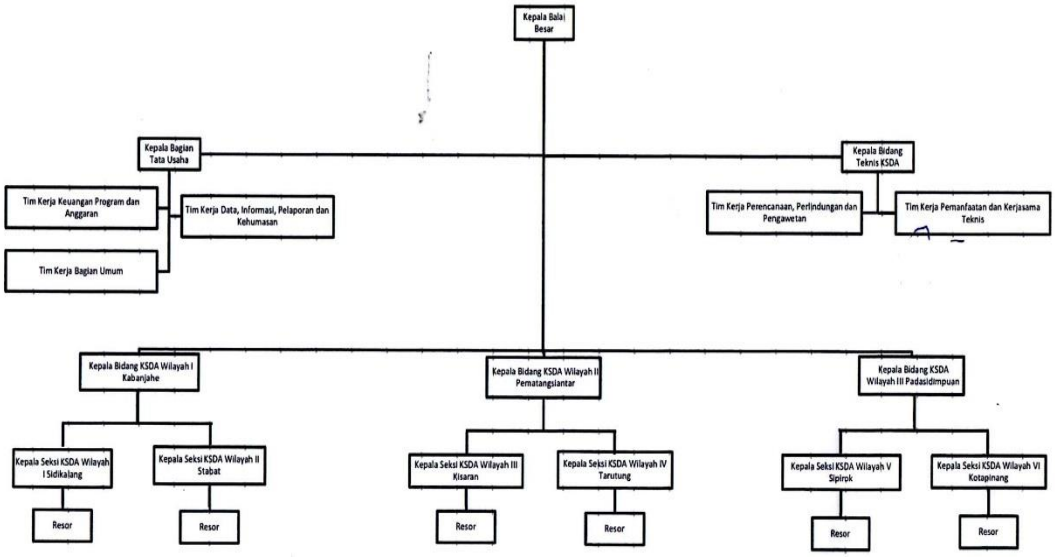


Gambar 3*. Lokasi Parkiran Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*

Gambar 3 Area parkiran Kantor BKSDA Sumatera Utara yang digunakan sebagai fasilitas pendukung aktivitas pegawai dan tamu. Terlihat deretan kendaraan roda dua dan roda empat yang tertata rapi di bawah kanopi, sehingga terlindungi dari panas dan hujan. Area parkir ini memiliki permukaan yang luas dan berlapis *paving block*, memberikan kenyamanan serta kemudahan akses bagi pengguna. Keberadaan fasilitas parkir ini mencerminkan upaya instansi dalam menyediakan sarana yang memadai guna menunjang kelancaran operasional dan pelayanan kepada masyarakat.

Visi: Terwujudnya konservasi sumber daya alam dan ekosistemnya yang berkelanjutan untuk mendukung pembangunan nasional yang berwawasan lingkungan. Misi: 1). Melaksanakan konservasi keanekaragaman hayati dan ekosistemnya. 2). Menyelenggarakan pengelolaan kawasan konservasi. 3). Melakukan pengawasan dan penegakan hukum. 4). Mengembangkan kemitraan dan pemberdayaan masyarakat. 5). Meningkatkan kapasitas kelembagaan konservasi

Umumnya setiap instansi memiliki struktur organisasi. Instansi yang mempunya struktur organisasi berbeda-beda satu dengan lainnya tergantung dari tujuan instansi tersebut, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungannya. Namun pada hakikatnya mempunyai prinsip yang sama agar tercapai tujuan yang efektif dan efisien. Struktur organisasi dapat dikatakan sebagai hubungan kerja sama antara satu bagian dengan bagian lainnya agar kegiatan instansi selesai pada waktunya, yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan baik terhadap kebijakan instansi sebagai pengelola maupun tenaga kerja sebagai operasionalnya.



Gambar 4 *Struktur Organisasi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara*

Gambar 4 struktur organisasi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Sumatera Utara yang dimana susunan hierarki jabatan serta pembagian tugas dan tanggung jawab dalam instansi tersebut. Pada struktur tersebut terlihat bahwa pimpinan tertinggi dipegang oleh Kepala Balai yang membawahi beberapa bidang dan bagian, seperti bagian tata usaha serta bidang teknis yang menangani konservasi, perlindungan, dan pengelolaan sumber daya alam. Selain itu, terdapat juga unit pelaksana teknis di tingkat wilayah yang berfungsi menjalankan kegiatan operasional di lapangan. Struktur organisasi ini mencerminkan sistem kerja yang terkoordinasi dan terintegrasi guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas konservasi secara optimal.

Hasil Observasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama pelaksanaan KKM di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara, diperoleh gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja secara umum berada dalam keadaan baik dan mendukung aktivitas pegawai. Lingkungan kantor terlihat bersih, rapi, dan tertata dengan baik. Selain itu, fasilitas kerja seperti komputer, jaringan internet, AC, dan ruang kerja telah tersedia untuk menunjang pelaksanaan tugas. Dari segi disiplin, sebagian besar pegawai hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Interaksi antar pegawai juga menunjukkan hubungan yang harmonis dan kerja sama yang baik. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti jaringan internet yang kurang stabil dan beban kerja yang terkadang menumpuk.

***Tabel 1** Hasil Observasi*

No	Aspek yang Diamati	Hasil Observasi	Keterangan
1	Kondisi lingkungan kerja	Bersih, rapi, dan tertata	Mendukung kenyamanan kerja
2	Fasilitas kerja	Tersedia komputer, AC, dan wifi	Cukup memadai
3	Disiplin pegawai	Pegawai hadir tepat waktu	Disiplin cukup baik
4	Interaksi pegawai	Hubungan antar pegawai harmonis	Kerja sama baik
5	Proses kerja	Sistem kerja terstruktur	Efektif
6	Kendala kerja	Jaringan internet kadang lambat	Perlu perbaikan
7	Beban kerja	Terkadang menumpuk	Perlu manajemen kerja

Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara, diperoleh informasi bahwa sebagian besar pegawai menilai lingkungan kerja sudah cukup nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas. Hubungan antar pegawai juga terjalin dengan baik dan komunikasi berjalan lancar. Disiplin kerja pegawai tergolong baik, terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan instansi. Namun demikian, beberapa pegawai juga menyampaikan adanya kendala seperti jaringan internet yang kurang stabil, komunikasi yang belum optimal dalam kondisi tertentu, serta beban kerja yang terkadang meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi kerja sudah baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

***Tabel 2.** Hasil Wawancara*

No	Nama	Umur	Pertanyaan	Jawaban
1	Putra	45	Bagaimana lingkungan kerja?	Lingkungan kerja nyaman dan tertata
			Bagaimana komunikasi?	Komunikasi antar pegawai baik
			Apakah ada kendala?	Kadang jaringan lambat
2	Andi	40	Bagaimana fasilitas kerja?	Fasilitas cukup lengkap
			Bagaimana disiplin kerja?	Pegawai cukup disiplin
			Apakah ada masalah?	Kadang pekerjaan menumpuk
3	Budi	42	Bagaimana suasana kerja?	Suasana kerja nyaman
			Bagaimana kerja sama tim?	Kerja sama baik
			Apakah ada kekurangan?	Komunikasi kadang kurang jelas
4	Siti	35	Bagaimana kondisi kantor?	Kantor bersih dan rapi
			Bagaimana disiplin?	Ada yang kurang tepat waktu
			Bagaimana kinerja?	Kinerja cukup baik
5	Rina	33	Bagaimana lingkungan kerja?	Lingkungan mendukung pekerjaan
			Bagaimana hubungan pegawai?	Hubungan sangat baik
			Kendala kerja?	Beban kerja tinggi
6	Dedi	41	Bagaimana fasilitas kerja?	Fasilitas cukup memadai
			Bagaimana disiplin kerja?	Disiplin sudah baik
			Kendala kerja?	Alat kerja kadang lambat
7	Lina	36	Bagaimana suasana kerja?	Suasana kondusif
			Bagaimana komunikasi?	Komunikasi berjalan baik
			Kendala?	Koordinasi kadang terlambat
8	Agus	44	Bagaimana lingkungan kerja?	Lingkungan kerja baik
			Bagaimana disiplin?	Disiplin cukup baik
			Kendala kerja?	Tugas terlalu banyak
9	Maya	32	Bagaimana fasilitas?	Fasilitas cukup lengkap
			Bagaimana kerja tim?	Kerja sama tim baik
			Kendala?	Kendala teknis kecil
10	Rahmat	39	Bagaimana kondisi kerja?	Kondisi kerja nyaman
			Bagaimana disiplin?	Sebagian besar disiplin
			Kendala kerja?	Keterlambatan data

Analisis Data

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 pegawai, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara sudah berada dalam kondisi yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban beberapa pegawai seperti Putra, Budi, Lina, dan Rahmat yang menyatakan bahwa suasana kerja nyaman, kondusif, dan tertata. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang

nyaman dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh pegawai dalam wawancara ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

Aspek fasilitas kerja, beberapa responden seperti Andi, Dedi, dan Maya menyebutkan bahwa fasilitas yang tersedia sudah cukup lengkap dan memadai untuk menunjang pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sarana kerja di instansi tersebut telah mendukung aktivitas pegawai dengan baik. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketersedia an fasilitas kerja yang memadai memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Darmanto, 2025). Dengan demikian, data wawancara ini semakin memperkuat bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja.

Sebagian besar pegawai menilai bahwa tingkat disiplin sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Andi, Dedi, Agus, dan Rahmat yang menyebutkan bahwa pegawai umumnya disiplin dalam menjalankan tugas. Namun, terdapat juga pernyataan dari Siti yang menyebutkan bahwa masih ada pegawai yang kurang tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik, tetapi belum sepenuhnya merata. Kondisi ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan konsistensi disiplin masih perlu dilakukan (Basirun et al., 2022).

Hubungan kerja dan komunikasi, sebagian besar responden seperti Putra, Budi, Lina, dan Maya menyatakan bahwa komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik dan kerja sama tim terjalin dengan harmonis. Hal ini menunjukkan adanya lingkungan kerja nonfisik yang positif. Namun demikian, beberapa responden juga mengungkapkan bahwa komunikasi terkadang kurang jelas dan koordinasi bisa terlambat, seperti yang disampaikan oleh Budi dan Lina. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif sangat berpengaruh terhadap kelancaran kerja dan produktivitas pegawai (Wahyuni, 2023).

Hasil wawancara juga mengungkap berbagai kendala yang dihadapi pegawai dalam bekerja. Kendala yang paling sering muncul adalah beban kerja yang tinggi atau menumpuk, seperti yang disampaikan oleh Andi, Rina, dan Agus. Selain itu, terdapat juga kendala teknis seperti jaringan internet yang lambat, alat kerja yang kurang optimal, serta keterlambatan data. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi kerja secara umum sudah baik, masih terdapat beberapa hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja dan faktor teknis dapat menjadi penghambat dalam mencapai kinerja yang optimal (Aldianto, 2021).

Berdasarkan perbandingan antara hasil wawancara dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar temuan di lapangan memiliki kesesuaian dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta disiplin kerja yang baik terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Namun, adanya kendala seperti komunikasi yang belum optimal, beban kerja yang tinggi, dan masalah teknis menunjukkan bahwa masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki. Hasil wawancara ini tidak hanya menggambarkan kondisi nyata di lapangan, tetapi juga memperkuat hasil penelitian terdahulu mengenai pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ke depannya, instansi diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas fasilitas, memperbaiki sistem komunikasi, serta mengelola beban kerja secara lebih efektif agar kinerja pegawai dapat semakin optimal.

Pembahasan

Lingkungan kerja di BBKSDA Sumatera Utara selama pelaksanaan Kuliah Kerja Manajemen terlihat cukup tertata dan mendukung aktivitas pegawai. Fasilitas administrasi, sistem penginputan data satwa, pengelolaan surat masuk dan keluar, serta pembagian tugas yang jelas membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara terarah. Kondisi ini sejalan dengan penelitian terdahulu pertama yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika lingkungan kerja tertata, nyaman, dan mendukung, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Kondisi ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang meliputi sarana kerja, interaksi kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Maysarah et al., 2024).

Suasana kerja dan hubungan antarpegawai di BBKSDA juga menunjukkan kerja sama yang baik. Selama kegiatan berlangsung, pegawai saling membantu dalam memahami alur administra si dan proses pengecekan berkas keuangan. Lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi yang lancar dan koordinasi yang baik ini memperkuat hasil penelitian kedua yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai, temuan ini mendukung penelitian pada PDAM Tirta Deli yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas pegawai (Ananda et al., 2023; Aldianto, 2021)

Disiplin kerja di BBKSDA juga terlihat dari kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan, yaitu pukul 07.30–16.00 WIB dan khusus hari Jumat hingga 16.30 WIB. Pegawai menjalankan tugas sesuai waktu kerja serta mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku di instansi. Disiplin kerja menjadi aspek lain yang berperan dalam menunjang kinerja pegawai di BBKSDA Sumatera Utara. Penerapan jam kerja yang teratur, kepatuhan terhadap aturan instansi, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menunjukkan adanya budaya disiplin kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kepatuhan terhadap peraturan dan ketepatan waktu kerja mampu meningkatkan hasil kerja pegawai secara optimal (Ananda et al., 2023).

Kinerja pegawai di BBKSDA dapat dilihat dari ketelitian dalam pengelolaan dokumen, pengecekan surat pertanggungjawaban, serta penginputan data yang dilakukan secara sistematis. Dengan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin waktu yang diterapkan, pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Hasil ini memperkuat temuan dalam ketiga penelitian terdahulu bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja secara parsial memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Kondisi di BBKSDA Sumatera Utara menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, temuan dalam kegiatan magang ini tidak hanya menggambarkan kondisi nyata di lapangan, tetapi juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya mengenai pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan KKM dan analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Lingkungan kerja yang tertata, fasilitas administrasi yang memadai, sistem kerja yang jelas, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, penerapan disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan turut memperkuat kinerja pegawai secara optimal. Secara simultan, kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang efektif, efisien, dan sesuai dengan standar operasional instansi, sehingga mendukung tercapainya tujuan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya di wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan hasil kegiatan dan analisis yang telah dilakukan, disarankan agar instansi terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun suasana kerja antarpegawai, serta memperkuat penerapan disiplin kerja secara konsisten dan adil guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja, memberikan motivasi dan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam sistem administrasi agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. Keterbatasan penelitian terletak pada jumlah responden yang terbatas dan

fokus pada satu instansi sehingga generalisasi hasil masih rendah. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar hasil lebih komprehensif dan representatif.

REFERENCES

Aldianto, k. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pdam tirta deli kabupaten deli serdang. *Jurnal bisnis mahasiswa*, 149–160. Https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.13

Ananda, P., Sembiring, Z., Hutasuhut, J., & Tiara, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa, 3*(3), 170–185. https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.131

Anggraini, s. D., rony, z. T., & sari, r. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan. *Jurnal kewirausahaan*, 2(1), 49–58. Https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Basirun, r., mahmud, a., & syahnur, m. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of economic student journal*, 5(4), 318–329. Https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Center of Economic Students Journal, 5(4), 365–376. https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Darmanto, D., & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 5(1), 1–19. https://doi.org/10.31289/jap.v5i1.1067

Ekarini, D. F., Setiawati, S., & Gawi, J. M. (2022). Enabling sustainable community-based human-tiger conflict management in Seluma, Bengkulu, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 23(12), 6404–6412. https://doi.org/10.13057/biodiv/d231238

Febriana, L., Panjaitan, F., Sianipar, G. J. M., & Steven, O. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)*, 17(1), 10–18. Https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.399

Jamhari, s. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Telkom witel bekasi. *Jjimad urnal ilmiah mutiara pendidikan*, 2(3), 45–61. Https://doi.org/10.61404/jimad.v2i3.272

Kusumadewi, n. S. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pemerintah kota madiun. *Jesya*, 6(2), 1772–1783. Https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237

Kuswanda, W., Garsetiasih, R., Gunawan, H., Situmorang, R. O. P., Hutapea, F. J., Kwatrina, R. T., Karlina, E., Atmoko, T., Zahrah, M., & Takandjandji, M. (2022). Can humans and elephants coexist? A review of the conflict on Sumatra Island, Indonesia. *Diversity*, 14(6), 4. https://doi.org/10.3390/d14060420

Laia, A. I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 33–43. https://doi.org/10.57094/jim.v5i2.601

Maysarah, J., Hutasuhut, J., Lubis, A. S., & Falahi, A. (2024). Pengaruh karakterisitik individu, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Regional II PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 9(1), 34–48. https://doi.org/10.51544/jmm.v9i1.5098

Megorantri, K. N., Kurniawan, B., & Sijabat, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada CV Berkah Surya Abadi Kendal). *Journal Social Society,* 5(2), 1400–1412.

https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.878
Moleong, l. J. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif (revisi)*. Remaja rosdakarya. Https://opac.perpusnas.go.id/detailopac.aspx?id=1133305
Mooy, m. A. (2025). Efektivitas pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada balai besar konservasi sumber daya alam nusa tenggara timur. *Journal education and government wiyata, 3, 369–379*. https://doi.org/10.71128/e-gov.v3i1.218
Nurhayati, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 448–458. https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142
Nurmadani, p. T. (2025). Pengaruh green human resource management , komitmen karyawan dan perilaku ramah lingkungan terhadap kinerja karyawan pendahuluan. *Jurnal ilmu ekonomi*, 8(4), 234–256. Https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1739
Raya, B. C., & Widowaty, Y. (2021). Disparitas penjatuhan pidana terhadap pelaku perdagangan satwa yang dilindungi. *Indonesian Journal of Criminal Law and Criminology*, 2(1). https://doi.org/10.18196/ijclc.v2i1.12063
Saputra, L. N., & Agustini, N. K. Y. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensai, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Java Agri Sukses Makmur, di Kecamatan Dawarblandong Kabupaten Mojokerto. *Journal Social Society*, 5(2), 906–919. https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.800
Siregar, A. R. A., & Taptanzani, I. F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Gold Coin Indonesia Kim II Mabar. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(1), 76–86. https://doi.org/10.34012/jebim.v4i1.2918
Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja: Stress kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 8(1), 45–57. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i1.807
Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.
Sundari, S., Ilmi, Z., & Maria, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan beban kerja serta keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 8(2). https://doi.org/10.30872/jimm.v8i2.10230
Utomo, S., & Widiastuti, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Mahasiswa*, 1(1), 151–165. https://doi.org/10.32477/jurima.v1i1.762
Vinadhinial, P., Herayati, H., & Windasari, V. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara . *Journal Social Society*, 6(1), 606–618. https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.973
Wahyuni, a. (2023). Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bpkpad kabupaten pesisir selatan. *In jurnal economina* (vol. 2, pp. 1–17). Https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508