

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan perusahaan tak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi (Sudaryo & Sofiati, 2021).

PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengisian bahan bakar minyak (BBM) yang beroperasi di Kota Medan. Perusahaan ini mengelola dua stasiun pengisian bahan bakar dengan nama komersial *Singapore Station* yang melayani masyarakat di Medan setiap hari. PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan memiliki 2 cabang operasional yang beroperasi di Medan dengan nama *Singapore Station 1* yang beralamat di Jl. Brigjend Katamso, Medan (Pusat Operasional Utama) dan *Singapore Station 2* yang beralamat di Jl. H. Adam Malik, Sekip, Medan. Seluruh karyawan tersebut berperan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Aktivitas operasional perusahaan yang baik dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara (Samsuddin, 2020).

Perusahaan yang baik berawal dari hal-hal yang ada di sekitarnya, terutama lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2020). Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan, terdapat indikasi bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya berjalan optimal. Beberapa karyawan terlihat mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaan secara maksimal, yang diduga berkaitan dengan keterbatasan fasilitas kerja, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta hubungan kerja antar karyawan yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian kinerja secara keseluruhan. Untuk memperkuat dugaan awal tersebut, maka peneliti kemudian melakukan prasurvei terhadap karyawan PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Peneliti melampirkan data hasil prasurvei mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Fasilitas dan alat penunjang kerja belum sepenuhnya mendukung kelancaran pekerjaan saya	9	6
2	Kondisi suhu dan sirkulasi udara terkadang membuat saya kurang nyaman saat bekerja	9	6
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dapat mengganggu konsentrasi saya	10	5
4	Hubungan antar karyawan perlu ditingkatkan untuk mendukung kerja sama yang lebih baik	11	4

Sumber : Hasil Prasurvei 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, prasurvei yang dilakukan pada karyawan PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan sebanyak 15 orang. Hasil jawaban pada prasurvei lingkungan menjawab “ya” sebanyak 65%. Persentase tertinggi terdapat pada indikator hubungan antar karyawan sebesar 73% (11 responden), diikuti oleh tingkat

kebisingan sebesar 67% (10 responden), serta fasilitas kerja dan kondisi suhu serta sirkulasi udara masing-masing sebesar 60% (9 responden). Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan masih belum sepenuhnya kondusif. Sebagian besar karyawan masih merasakan keterbatasan fasilitas kerja, ketidaknyamanan kondisi fisik lingkungan seperti suhu dan sirkulasi udara, serta gangguan kebisingan yang dapat memengaruhi konsentrasi kerja. Selain itu, tingginya persentase pada indikator hubungan antar karyawan mengindikasikan bahwa kerja sama tim dan hubungan interpersonal belum terjalin secara optimal. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman ini berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan lingkungan terhadap motivasi. Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi (Christiyaningsih & Marsudi, 2024). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi (Wahyuni & Budiono, 2022).

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Syafuruddin, et. al., 2023). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Estiana, et. al., 2023).

Selain masalah lingkungan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan masalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas

tugas yang diamanahkan padanya (Rivai, 2020) . Namun, berdasarkan kondisi awal di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan, masih ditemukan indikasi bahwa disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang belum konsisten dalam datang tepat waktu, pelaksanaan pekerjaan yang belum selalu sesuai dengan SOP, serta kesulitan yang dialami karyawan dalam menjalankan instruksi atasan pada kondisi tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja masih memerlukan perhatian lebih dari pihak perusahaan. Guna memperkuat dugaan awal terkait disiplin kerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei terhadap karyawan PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Prasurvei Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Karyawan masih belum sepenuhnya konsisten dalam datang tepat waktu	9	6
2	Pelaksanaan pekerjaan sesuai SOP belum selalu berjalan optimal	9	6
3	Dalam kondisi tertentu, karyawan mengalami kesulitan menjalankan instruksi atasan secara maksimal	8	7

Sumber : Hasil Prasurvei 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil jawaban pada prasurvei disiplin kerja menjawab “ya” sebanyak 58% terhadap pernyataan yang menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang belum sepenuhnya optimal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan adanya kendala dalam penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Kondisi tersebut tercermin dari belum sepenuhnya konsistennya karyawan dalam mematuhi ketentuan waktu kerja, pelaksanaan pekerjaan yang belum selalu berjalan sesuai dengan SOP (*Standard Operasional Prosedur*), serta adanya situasi tertentu di mana karyawan mengalami kendala dalam menjalankan instruksi atasan secara maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja masih memerlukan perhatian dan pengelolaan yang lebih baik agar dapat berjalan secara konsisten di seluruh bagian perusahaan. Fenomena disiplin kerja yang belum optimal ini berpotensi memengaruhi kelancaran aktivitas kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dikhawatirkan dapat berdampak pada tingkat motivasi kerja

karyawan dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan disiplin terhadap motivasi. Penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi (Anshory, 2024). Sedangkan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi (Nugroho, et. al., 2025).

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan, disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja (Arifin & Sasana, 2022). Sedangkan penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Syafuruddin et al., 2023).

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri (Permendagri No. 12, 2008). Namun, berdasarkan pengamatan awal di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan merasakan beban kerja yang relatif tinggi. Hal ini diduga disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, adanya pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja lembur, serta penugasan pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Untuk memperoleh gambaran awal yang lebih objektif mengenai kondisi beban kerja karyawan, peneliti kemudian melakukan prasurvei terhadap karyawan PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan. Adapun hasil prasurvei mengenai *workload* disajikan pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei *Workload*

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Beban pekerjaan yang saya terima cukup tinggi dibandingkan dengan waktu kerja yang tersedia	10	5
2	Karyawan sering perlu bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	11	4
3	Terdapat pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan uraian tugas yang ditetapkan	9	6

Sumber : Hasil Prasurvei 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil jawaban pada prasurvei *workload* menjawab “ya” sebanyak 67% terhadap pernyataan yang menggambarkan tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban pekerjaan yang relatif tinggi dibandingkan dengan waktu kerja yang tersedia. Kondisi beban kerja yang tinggi tersebut tercermin dari adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur guna menyelesaikan tugas, serta masih ditemukannya pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi pekerjaan dan pengaturan beban kerja belum sepenuhnya berjalan secara optimal di lingkungan perusahaan. Fenomena beban kerja yang relatif tinggi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja serta menurunkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, *workload* menjadi variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan *workload* terhadap motivasi. Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi (Attawab, et. al., 2025). Sedangkan penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi (Nurrahmah, et. al., 2024).

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan *workload* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa *workload* memengaruhi kinerja (Amandawati & Koerniawaty, 2022). Sedangkan

penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Natalia & Sutadi, 2024).

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja untuk menjaga agar karyawan tetap nyaman dan puas dalam bekerja. Motivasi merupakan sesuatu dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai kepuasan sesuai dengan tujuannya (Purba & Sudibjo, 2020). Peneliti kemudian melakukan prasurvei terhadap karyawan PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan. Adapun hasil prasurvei mengenai motivasi disajikan pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Prasurvei Motivasi

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	8	7
2	Saya komit atas pekerjaan yang diberikan	11	4
3	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya mengembangkan kemampuan dalam bekerja	9	6

Sumber : Hasil Prasurvei 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil jawaban pada prasurvei motivasi menjawab “ya” sebanyak 63% terhadap pernyataan yang menggambarkan motivasi di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan masih belum sepenuhnya optimal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan motivasi yang relatif rendah. Kondisi beban kerja yang tinggi tersebut tercermin dari adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur guna menyelesaikan tugas, serta masih ditemukannya pekerjaan yang dirasakan kurang sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan belum optimal di lingkungan perusahaan. Fenomena motivasi yang belum optimal ini berpotensi memengaruhi kelancaran aktivitas kerja serta efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dikhawatirkan dapat berdampak pada tingkat motivasi kerja karyawan dan pada akhirnya memengaruhi

pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, motivasi menjadi variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut.

Selain itu permasalahan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terkait hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Septiannoor, 2024). Sedangkan penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kasyifillah & Prijati, 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
3. Apakah *workload* berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
6. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
8. Apakah lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?

9. Apakah disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?
10. Apakah *workload* secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dan batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y_1)
2. Variabel Independen:
 - a. Lingkungan Kerja (X_1)
 - b. Disiplin Kerja (X_2)
 - c. *Workload* (X_3)
3. Variabel Intervening: Motivasi (Y_2)
4. Objek penelitian yaitu PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
5. Periode pengamatan yaitu tahun 2026.

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap motivasi pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

1.5 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan yang baik. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja dan *workload* serta memberikan motivasi yang baik bagi para karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan ataupun sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horiguchi Engineering Indonesia” (Estiana et al., 2023).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian ini menambahkan satu variabel independen yaitu variabel *workload*. Adapun alasan penambahan variabel *workload* karena beban kerja merupakan suatu tugas/pekerjaan secara rutin atau tiba-tiba yang diberikan kepada seorang pekerja atau kelompok kerja untuk dikerjakan. Semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama di kantor lebih mudah dipahami, karyawan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja (Haris, 2021).

2. Variabel Intervening

Penelitian ini juga menambahkan motivasi sebagai variabel intervening. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi secara instrinsik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi dan mencapai kinerja yang baik dengan optimal (Rayyan, et. al., 2021).

3. Objek Penelitian

Objek pengamatan penelitian terdahulu adalah PT. Horiguchi Engineering Indonesia. Objek penelitian ini adalah PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

4. Periode Penelitian

Periode pengamatan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2023, sedangkan periode pengamatan penelitian ini dilakukan pada tahun 2026.