

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2020).

Untuk berjalannya suatu organisasi harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan dalam organisasi dapat tercapai dengan baik dalam manajemen. Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Fungsi manajemen meliputi (Handoko, 2020):

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan (Sinambela, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan (Marwansyah, 2020).

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Marwansyah, 2020):

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab (Astuti, et. al., 2023). Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya dalam perusahaan (Husain, et el., 2022). Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan itu sendiri karena dimana suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dan dari sinilah perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Saputri et al, 2022).

Hal ini didukung berdasarkan pendapat para ahli diatas yang dapat disimpulkan bahwa jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan terciptanya kinerja pegawai yang optimal yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dan akan mencapai kinerja perusahaan secara efisien.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Handoko, 2020):

1. Motivasi

Faktor penting yang dapat mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam bekerja.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat memengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiaran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2020):

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Manfaat penilaian kerja atau evaluasi kerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2020):

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan yaitu terdiri dari (Handoko, 2020):

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*): Mengukur tingkat kerapian, ketelitian, dan kompetensi teknis karyawan sehingga hasil pekerjaannya memenuhi standar mutu organisasi dan meminimalkan kesalahan.
2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): Mengukur volume pekerjaan, jumlah target, atau banyaknya jenis tugas yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan untuk kualitas kerja adalah sebagai berikut (Handoko, 2020):

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian
Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas kerjanya secara mandiri.

5. Komitmen Kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Adapun indikator kinerja karyawan untuk kuantitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan terasa lebih mudah dan juga mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Demikian juga sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan adanya ketidaknyamanan para pekerja sehingga dapat menimbulkan stres dan lainnya yang juga akan berdampak buruk pada hasil kinerja yang diperoleh.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, dan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Menjaga lingkungan kerja yang positif, menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membuat aktivitas mereka lebih menyenangkan (Sinambela, 2021).

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan (Sutrisno, 2020).

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab keberhasilan kerja, namun juga dapat menjadi penyebab kegagalan dalam bekerja, karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pegawai terutama lingkungan psikologis kerja. Pada saat yang sama, dampaknya sendiri bisa positif dan negatif (Ingrit, 2024).

Dari beberapa kajian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan harusnya dapat menerapkan lingkungan kerja yang baik demi kenyamanan para karyawan yang akan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dan efektif.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan pastinya perlu memperhatikan lingkungan kerja yang akan memengaruhi aktivitas dan motivasi karyawan baik dari segi fisik maupun non fisik. Berikut merupakan jenis-jenis lingkungan kerja yaitu (Sedarmayanti, 2020):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi mejadi dua kategori yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja

sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi kerja non fisik meliputi:

a. Faktor Lingkungan Sosial

Contoh faktor sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.

b. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang, maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan

Yakni hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor Sistem Informasi

Yang dapat memastikan kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui teknis penyampaian informasi dan komunikasi yang dapat berjalan dengan lebih praktis dan cepat.

2.1.4.3 Faktor Lingkungan Kerja

Beberapa faktor lingkungan fisik dan non fisik yaitu (Afandi, 2020):

1. Faktor Lingkungan Fisik

- a. Rencana Ruang Kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi

pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

2. Faktor Lingkungan Non Fisik

- a. Pekerjaan yang Berlebihan, dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan yang Buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-Perubahan dalam Segala Bentuk, akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara Pribadi dan Kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi dan kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja yaitu, persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

2.1.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja adalah (Sedarmayanti, 2020):

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi (Sedarmayanti, 2020):

1. Penerangan

Penerangan yang baik membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman dan efektif. Cahaya yang cukup dapat mengurangi kelelahan mata serta mendukung kelancaran aktivitas kerja.

2. Suhu

Suhu ruangan yang sesuai dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja. Kondisi suhu yang nyaman membantu karyawan tetap fokus dan dapat bekerja dengan lebih optimal.

3. Suara

Suara atau tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi efektivitas dalam bekerja.

4. Warna Ruangan

Pemilihan warna yang sesuai dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, dan membantu karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Peralatan

Peralatan kerja berupa alat tulis, seperti pulpen, pensil, buku catatan, kertas, dan perlengkapan administrasi lainnya, merupakan sarana yang mendukung kelancaran pekerjaan karyawan. Ketersediaan peralatan yang memadai dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih mudah, cepat, dan teratur.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

1. Keamanan dalam Bekerja

Keamanan dalam bekerja adalah suatu kondisi unik yang dapat membuat tugas-tugas tertentu membuat karyawan stres dan cemas.

2. Hubungan Karyawan dengan Pegawai Lain

Hubungan antara pegawai dan pegawai lain perlu sinkron jika ada masalah dengan tugas-tugas yang dilimpahkan kepada karyawan kedua.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aturan dan norma sosial yang berlaku yang ditetapkan oleh perusahaan yang membuat seseorang sadar dan mau menaatinya (Sinambela, 2021). Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara terus-menerus, dan tekun sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak menyalahi aturan yang telah ditetapkan (Munajat, 2021). Disiplin kerja adalah aturan dan pedoman kerja yang dipatuhi karyawan sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan perusahaan (Sisca et al., 2020).

Jadi disiplin kerja adalah alat komunikasi yang mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran karyawan, menaati semua peraturan-peraturan dan menaati norma-norma yang berlaku.

2.1.5.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti (Sinambela, 2021):

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:
 - a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tujuan disiplin kerja dibedakan menjadi dua, yaitu secara umum untuk kelangsungan perusahaan dan secara khusus yang sudah dihasilkan oleh karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja ada dua tipe, yaitu (Mangkunegara, 2020):

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai untuk berdisiplin diri. Cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang

ada dalam organisasi. Jika sistem perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.5.4 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja adalah (Rivai, 2020):

1. Disiplin Preventif

Tindakan yang mendorong karyawan untuk menaati standar dan aturan yang berlaku atas kesadaran diri sendiri. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran sejak awal.

2. Disiplin Korektif

Tindakan yang diambil setelah pelanggaran aturan terjadi. Dimensi ini berfungsi untuk memperbaiki perilaku karyawan, menegakkan standar, dan memastikan pelanggaran tidak terulang kembali.

3. Disiplin Progresif

Dimensi ini berfungsi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sanksi bergerak dari yang paling ringan hingga paling berat (misalnya: teguran lisan, peringatan tertulis, skorsing, hingga pemecatan).

2.1.5.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja preventif yaitu (Rivai, 2020):

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

Indikator disiplin kerja korektif yaitu:

1. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Indikator disiplin kerja progresif yaitu:

1. Bekerja Etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial, sehingga dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

2.1.6 Workload

2.1.6.1 Pengertian Workload

Beban kerja adalah suatu tugas pekerjaan secara rutin atau tiba-tiba untuk dikerjakan, yang diberikan kepada seseorang pekerja atau kelompok kerja (Haris, 2021). Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik, beban mental, dan dapat dilihat dari segi objektif dan subjektif (Yulistiyo et al., 2021).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, baik fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya (Mahawati et al., 2021). Jadi beban kerja merupakan jumlah pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk memenuhi target sesuai waktu.

2.1.6.2 Jenis Workload

Jenis beban kerja diklasifikasikan menjadi beberapa jenis sebagai berikut (Santoso, 2020):

1. Beban Kerja Individu

Beban kerja individu adalah total waktu yang digunakan oleh seorang pemegang jabatan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok, tugas tambahan dan tugas lain pada suatu jabatan.

2. Beban Kerja Jabatan

Beban kerja jabatan adalah total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok pada suatu jabatan.

3. Beban Kerja Unit

Beban kerja unit adalah total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok dari seluruh jabatan pada suatu unit kerja.

Jenis beban kerja yang ada di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan dibagi menjadi 3, yaitu beban kerja individu, beban kerja jabatan, dan beban kerja unit target.

Mengklasifikasi jenis beban kerja menjadi beberapa jenis sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2020):

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Klasifikasi jenis beban kerja dibagi menjadi 2, yaitu beban kerja kuantitatif yang dirasakan karyawan seperti jam kerja dan beban kerja kualitatif yang dirasakan karyawan karena target kerja yang belum terselesaikan.

2.1.6.3 Faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Suatu perusahaan memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan pada umumnya. Perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain (Koesomowidjojo, 2020):

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas-Tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

- c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karir, hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang disarankan oleh masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2, yaitu faktor internal yang dirasakan karyawan dan faktor eksternal yang dirasakan seluruh karyawan dalam memecahkan masalah pekerjaan perusahaan.

Dampak beban kerja sesungguhnya dapat berkontribusi pada tingkat kelelahan, kebosanan, stres, gangguan kesehatan baik fisik maupun mental, dan lain sebagainya pada para pekerja. Rendahnya beban kerja belum tentu menjadi penyebab kurangnya waktu tidur, namun dengan tingginya beban kerja mampu melebihi kapasitas kelelahan seorang individu. Dampak beban kerja mengatakan bahwa gangguan psikologis *controller* berupa kelelahan dan performansi kerja lebih dominan dialami oleh pekerja yang bekerja melebihi jam kerja (lembur). *Controller* yang terlalu banyak bekerja akan mengalami kesulitan dalam menjaga kesadaran situasional, membuat kesalahan penilaian, bingung, serta tidak dapat mengatasi peningkatan beban kerja secara tiba-tiba (Saleh, 2020).

2.1.6.4 Manfaat *Workload*

Beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja untuk memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang diberdayakan. Suatu organisasi melakukan analisis beban kerja memiliki manfaat sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2020):

1. **Penentuan Jumlah Kebutuhan Karyawan**

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutmen) atau pengurangan tenaga kerja pada suatu unit kerja.

2. **Proses yang Terorganisir dalam Melakukan Penambahan atau Pengurangan Karyawan**

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan yang memiliki kualifikasi baik dan berprestasi tentunya akan ditempatkan pada posisi-posisi strategis dalam organisasi. Bagi karyawan yang memiliki kualifikasi rendah, organisasi tentunya akan

mengarahkan karyawan tersebut mengikuti program pelatihan dan pengembangan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja apabila tidak dapat memperbaiki kinerjanya.

3. Penyempurnaan Tugas dalam Jabatan-Jabatan yang Ada pada Setiap Organisasi

Kinerja organisasi yang unggul dapat dicapai dengan penempatan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kompensasinya. Jabatan-jabatan strategis yang dipegang sumber daya manusia ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Penghitungan Beban Kerja Karyawan dalam Satu Periode Tertentu

Beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkan tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja.

5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)

Penyempurnaan SOP akan dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja, hal ini dilakukan apabila pada beberapa unit kerja ditemukan satu atau beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau mendatangkan dampak kerja yang cukup signifikan, baik kepada karyawan sebagai individu, unit kerja sebagai kelompok, maupun perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Manfaat beban kerja ada 5 bagian, yaitu penentuan jumlah kebutuhan karyawan, proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan, penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi, penghitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu, dan penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).

2.1.6.4 Dimensi *Workload*

Dimensi beban kerja antara lain (Elbadiansyah, 2020):

1. Beban Kerja Fisik

Jenis beban kerja yang menuntut porsi atau energi fisik langsung dari karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas operasionalnya.

2. Beban Kerja Mental

Jenis beban kerja yang melibatkan aspek psikologis, tingkat konsentrasi tinggi, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab moral yang besar dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.6.5 Indikator *Workload*

Indikator beban kerja adalah untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus dibebankan oleh karyawan. Terdapat 2 indikator beban kerja fisik yaitu (Elbadiansyah, 2020):

1. Bekerja Lembur

Dilihat dari berat ringannya pekerjaan karyawan yang ada diperusahaan yaitu dengan menambah jam kerja (kerja lembur).

2. Waktu

Dilihat dari waktu penyelesaian karyawan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat 3 indikator beban kerja mental yaitu:

1. Kemampuan Kerja

Karyawan memiliki kemampuannya masing-masing, sesuai yang diperlukan oleh perusahaannya.

2. Pembagian Kerja

Setiap karyawan mempunyai keahliannya masing-masing, jabatan karyawan tergantung dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

3. Menyelesaikan Pekerjaan

Dilihat dari karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

2.1.7 Motivasi

2.1.7.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam kinerja karyawan di tempat kerja. Motivasi merupakan faktor kunci peningkatan kinerja, karena motivasi yang tinggi dapat menunjukkan semangat dan etos kerja yang besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Faizal, 2021).

Motivasi disebut juga pendorong yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak berdasarkan cara tertentu yang dapat membawa seseorang ke arah yang optimal dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi, untuk dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin harus ada peran dan komunikasi yang baik dari semua pihak yang bersangkutan. Maka dari itu keahlian dari pimpinan untuk memberi motivasi sangat diperlukan dalam menggerakkan karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu fungsi manajemen diantara lainnya, maka motivasi merupakan fungsi yang tergolong erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah jika dikatakan bahwa masalah motivasi merupakan masalah dalam manajemen. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang mau bekerja untuk bertindak (Sinaga, 2020).

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 (Rayyan et al., 2021).

Dari beberapa pendapat para ahli yang sudah terkaji diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dapat tercipta dari motivasi kerja yang ada pada suatu perusahaan yang memiliki suatu dorongan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan memiliki etos kerja yang menjadi kunci untuk kinerja perusahaan yang efektif.

2.1.7.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu akan dibahas secara keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tersebut. Untuk menjamin keberhasilan usaha dalam meningkatkan produktivitas dalam perusahaan maka faktor-faktor yang penting harus diperhatikan agar produktivitas dapat dicapai antara lain adalah sebagai berikut (Sinaga, 2020):

1. Keadaan Fisik (Kesehatan Gizi)

Keadaan fisik karyawan merupakan faktor dasar yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Sinaga, karyawan yang memiliki kondisi kesehatan dan asupan gizi yang baik akan memiliki stamina, konsentrasi, dan daya tahan tubuh yang lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, kondisi fisik yang lemah akibat kesehatan yang terganggu atau gizi yang tidak tercukupi dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat kelelahan, serta memperbesar risiko kesalahan kerja, sehingga berdampak negatif pada produktivitas.

2. Pendidikan dan Keterampilan

Pendidikan dan keterampilan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Sinaga menjelaskan bahwa tingkat pendidikan yang memadai serta keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam memahami tugas, menguasai teknologi, dan mengambil keputusan kerja yang tepat. Karyawan yang terampil cenderung bekerja lebih cepat, tepat, dan berkualitas sehingga produktivitas kerja perusahaan dapat meningkat.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan, keamanan, serta hubungan antar rekan kerja. Menurut Sinaga, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat menciptakan rasa betah dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga mampu mengurangi stres dan konflik kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

4. Perumahan

Faktor perumahan berkaitan dengan kondisi tempat tinggal karyawan, termasuk kelayakan, kenyamanan, dan jarak tempuh menuju tempat kerja. Sinaga menyatakan bahwa perumahan yang layak dan nyaman akan memberikan ketenangan serta mendukung kualitas istirahat karyawan. Kondisi perumahan yang baik dapat mengurangi kelelahan fisik dan mental sehingga

karyawan datang bekerja dalam keadaan lebih segar dan siap bekerja secara optimal.

5. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, nilai, dan kebiasaan seseorang dalam bekerja, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Sinaga, etos kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, menghargai waktu, serta berusaha mencapai hasil kerja terbaik. Etos kerja yang positif akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, baik secara individu maupun organisasi.

6. Faktor Manajerial

Faktor manajerial memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Faktor ini mencakup kemampuan manajemen dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan secara efektif. Manajemen yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, pembagian tugas yang tepat, serta sistem pengawasan dan penilaian kinerja yang adil. Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, manajemen yang lemah dapat menimbulkan kebingungan kerja, konflik, dan menurunnya semangat kerja sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas.

7. Peralatan yang Digunakan.

Peralatan kerja yang digunakan karyawan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja. Sinaga menjelaskan bahwa ketersediaan peralatan kerja yang memadai, modern, dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien. Peralatan yang baik dapat mengurangi beban kerja fisik, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, peralatan yang sudah usang, rusak, atau tidak sesuai dapat menghambat proses kerja, menurunkan efektivitas, dan menyebabkan pemborosan waktu serta tenaga sehingga produktivitas kerja menjadi menurun.

2.1.7.3 Prinsip Motivasi

Motivasi yang diberikan pada umumnya bersifat material. Dalam pemberian motivasi, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non-material harus dapat berlandaskan pada prinsip-prinsip motivasi (Sinaga, 2020).

Motivasi yang bersifat material biasanya berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Adanya jaminan upah/gaji minimum.
2. Ketepatan dalam pemberian kompensasi tambahan.
3. Sistem motivasi harus dirumuskan dengan hati-hati sehingga tidak menimbulkan pengurangan tingkat upah.
4. Sistem motivasi harus dapat menimbulkan kepercayaan diri pada karyawan.

Motivasi yang bersifat non-material pada dasarnya berlandaskan pada sebagai berikut:

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik.
2. Sikap manajemen harus meluas ke bawah dalam mata rantai yang tidak terputus-putus.
3. Kontak pribadi yang harus sering dikembangkan antara pimpinan dengan bawahan.
4. Kepentingan dari individu dan kelompok harus dipenuhi.
5. Loyalitas pribadi antara manajer dan eksekutif harus dipelihara.

2.1.7.4 Tujuan Motivasi

Proses motivasi perlu untuk menyatakan tujuan organisasi dimana motivasi merupakan akibat dari hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada tujuan itu.

Tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut (Sinaga, 2020):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

6. Menciptakan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat.

2.1.7.5 Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi yaitu (Mangkunegara, 2020):

1. Motivasi intrinsik (Internal): Dorongan atau energi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Ini mencakup kesadaran, tanggung jawab, dan kepuasan batin dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
2. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal): Dorongan yang berasal dari luar atau lingkungan tempat karyawan bekerja. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, kelompok kerja, sistem imbalan/gaji, hubungan interpersonal, serta lingkungan fisik dan psikologi.

2.1.7.6 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi intrinsik (internal) adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2020):

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Pekerjaan yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.
3. Peluang untuk Maju
Keinginan yang dimiliki karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik.

Indikator-indikator motivasi ekstrinsik (eksternal) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengakuan atas Kinerja

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai.

2.2 *Review Penelitian Terdahulu*

Adapun *review* penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Adi Nugroho, Henry Eryanto dan Maulana Amril Adha (2025) dengan judul “Peran Mediasi Motivasi Kerja: Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
2. Faiz Arkaan Attawab, Agung Wahyu Handaru dan Christian Wiradendi Wolor (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
3. Muhammad Faiz Laboy Al Anshory (2024) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4. Wildatur Nurrahmah, Efriyani Sumastuti dan Qristin Violinda (2024) dengan judul “Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. K3, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
5. Muhammad Lazuardi Septiannoor (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Christiyarningsih dan Hidup Marsudi (2024) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja pada tenaga kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret.
7. Kristina Natalia dan Theodorus Sutadi (2024) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta

- konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas.
8. Syafruddin Kitta, Nurhaeda dan Muhammad Idris (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
 9. Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah dan Yoshia Agustin Saimima (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.
 10. Muhammad Zaenal Arifin dan Hadi Sasana (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
 11. Gusti Ayu Amandawati dan Francisca Titing Koerniawaty (2022) dengan judul “Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Plataran Ubud”. Metode penelitian analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

12. Ayu Wahyuni dan Budiono Budiono (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) -*Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
Abimayu Adi Nugroho, Henry Eryanto dan Maulana Amril Adha (2025) (Nugroho et al., 2025)	Peran Mediasi Kerja: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan	<u>Secara Simultan</u> Disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
		<u>Variabel Intervening</u> Motivasi	
		<u>Variabel Independen</u> 1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja	<u>Secara Parsial</u> 1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Lanjutan Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
Faiz Arkaan Attawab, Agung Wahyu Handaru dan Christian Wiradendi Wolor (2025) (Attawab et al., 2025)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening</u> Motivasi <u>Variabel Independen</u> 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja	<u>Secara Simultan</u> Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi <u>Secara Parsial</u> 1. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
Muhammad Faiz Laboy Al Anshory (2024) (Anshory, 2024)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perumda Kanjuruhan Kabupaten Malang	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening</u> Motivasi <u>Variabel Independen</u> Disiplin Kerja	<u>Secara Simultan</u> Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening <u>Secara Parsial</u> 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
Muhammad Lazuardi Septiannoer (2024) (Septiannoer, 2024)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Independen</u> Motivasi	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
Kristina Natalia dan Theodorus Sutadi (2024) (Natalia & Sutadi, 2024)	Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Independen</u> 1. Konflik Kerja 2. Beban Kerja	<u>Secara Simultan</u> Konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan <u>Secara Parsial</u> 1. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Christiyaningsh dan Marsudi (2024) (Christiyaningsh & Marsudi, 2024)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening</u> Motivasi <u>Variabel Independen</u> Lingkungan Kerja	<u>Secara Simultan</u> Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi <u>Secara Parsial</u> 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kerja
Wildatur Nurrahmah dan Efriyani Sumastuti dan Qristin Violinda (2024) (Nurrahmah et al., 2024)	Motivasi sebagai Mediasi antara K3 Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening</u> Motivasi <u>Variabel Independen</u> 1. K3 2. Lingkungan Kerja 3. Beban Kerja	<u>Secara Simultan</u> K3, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi <u>Secara Parsial</u> 1. K3 tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja 3. K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1 *Review Penelitian Terdahulu*

Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Yang Diperoleh
			6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 8. K3, beban kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
Syafruddin Kitta, Nurhaeda, dan Muhammad Idris (2023) (Syafuruddin et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen 1. Kompetensi 2. Pengalaman Kerja 3. Lingkungan Kerja 4. Disiplin Kerja	Secara Simultan Kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Secara Parsial 1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja 4. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimima (2023) (Estiana et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin kerja	Secara Simultan Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Secara Parsial 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Muhammad Zaenal Arifin dan Hadi Sasana (2022) (Arifin & Sasana, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen Kinerja Karyawan Variabel Independen 1. Disiplin Kerja 2. Semangat Kerja	Secara Simultan Disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja Secara Parsial 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

				2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja
Gusti Ayu Amandawati dan Francisca Titing Koerniawaty (2022) (Amandawati & Koerniawaty, 2022)	Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Plataran Ubud	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Independen</u> 1. Beban Kerja 2. Lingkungan Kerja	<u>Secara Simultan</u> Beban dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja <u>Secara Parsial</u> 1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	
Ayu Wahyuni dan Budiono (2022) (Wahyuni & Budiono, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	<u>Variabel Dependen</u> Kinerja Karyawan <u>Variabel Intervening</u> Motivasi <u>Variabel Independen</u> 1. Lingkungan Kerja 2. Kompetensi	<u>Secara Simultan</u> Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja <u>Secara Parsial</u> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja 5. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja 7. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting (Sugiyono, 2021).

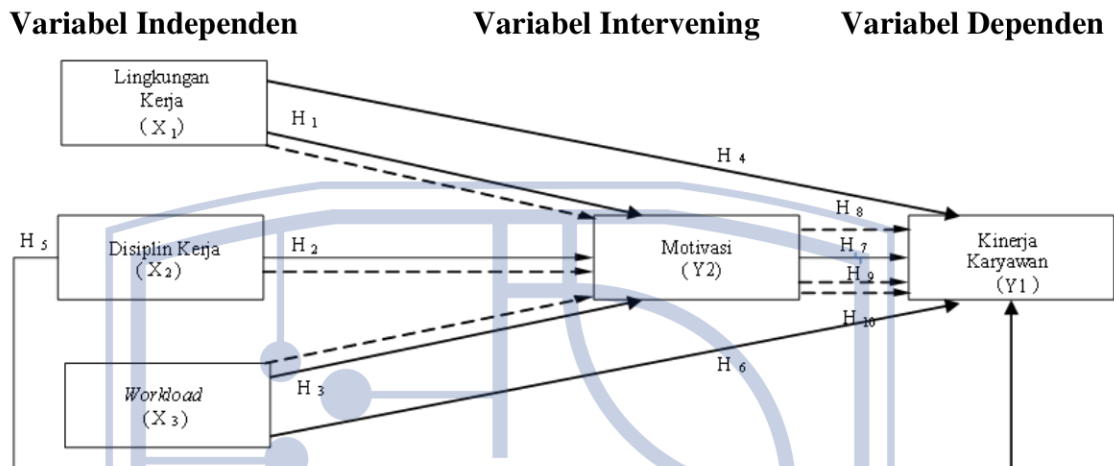
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, dan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Menjaga lingkungan kerja yang positif, menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membuat aktivitas mereka lebih menyenangkan (Sinambela, 2021). Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan suatu kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan hasil kinerja pegawai akan rendah (Silalahi, et. al., 2022).

Disiplin kerja merupakan bentuk perasaan taat dan patuh terhadap nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab, seperti halnya absensi kehadiran karyawan sesuai pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugas tepat waktu (Jepry & Mardika, 2020). Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan sudah ditetapkan sehingga karyawan termotivasi melakukan pekerjaan yang ada (Sinambela, 2021).

Beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stres kerja. Beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap stres kerja dan berakibat memengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat memengaruhi beban mental dan psikologis bagi karyawan (Munandar, 2019).

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud (Yusnita, et. al., 2021).

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori sebelumnya, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan analisis sementara yang digunakan untuk melihat masalah di atas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, dan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Menjaga lingkungan kerja yang positif, menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawannya dan membuat aktivitas mereka lebih menyenangkan (Sinambela, 2021).

PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena motivasi kerja merupakan proses mengarahkan dan menunjang kinerja para tenaga kerja. Motivasi mendorong para tenaga kerja secara

internal untuk membantu mereka meraih tujuan dan pekerjaan yang spesifik (Christiyaningsih & Marsudi, 2024).

Penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena perbaikan aspek-aspek lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, secara signifikan dapat meningkatkan motivasi intrinsik di bagian siaran. Lingkungan kerja fisik mencakup ruang kerja yang terorganisasi dengan baik, peralatan kerja yang memadai dan berfungsi optimal, fasilitas penunjang yang lengkap, serta suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Aspek-aspek ini berperan penting dalam mendukung pegawai untuk memenuhi aturan dan prosedur kerja yang diciptakan (Rahmadani, et. al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y₂) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang ada (Sinambela, 2021).

PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan mengharapkan karyawannya berkinerja dengan baik, dengan membuat peraturan yang harus dipatuhi karyawannya, dan menuntut karyawannya untuk menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi disiplin kerja.

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik akan senantiasa termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat (Izhar, et. al. , 2024).

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja dalam diri pegawai, maka semakin tinggi juga tingkat motivasi dalam diri pegawai (Aen & Sutarmin, 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
 H_2 : Displin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y_2) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.3 Pengaruh *Workload* terhadap Motivasi

Dampak dari beban kerja bersumber dari persepsi individu masing-masing. Ada sebagian individu, beban kerja dijadikan sebagai tantangan bukan sebagai halangan, malah dengan adanya beban kerja itu individu tersebut merasa tertantang sehingga dapat meningkatkan motivasinya serta dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan baik, bahkan individu ini tidak merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai beban yang berat tetapi merasa lebih bersemangat dengan adanya passion dalam pekerjaannya.

Karyawan yang ada di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan merasa beban kerja tidak terlalu tinggi, maka karyawan akan meningkatkan motivasi kerja. Hubungan antara motivasi dan beban kerja akan mengalami positif.

Penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karena beban kerja dapat membuat seorang karyawan memiliki semangat untuk menghadapinya. Semakin tinggi beban kerja maka semakin besar juga motivasi yang timbul pada diri seorang karyawan (Machzunah, et. al., 2025).

Penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karena semakin baik karyawan mengelola beban kerjanya maka semakin tinggi motivasi kerja (Hayati, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
 H_3 : *Workload* (X_3) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y_2) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan suatu kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika seorang karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung

untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang tidak baik dan hasil kinerja pegawai akan rendah (Silalahi et al., 2022).

Lingkungan kerja yang ada di pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, dan langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat (Syafuddin et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi motivasi seseorang kinerja karyawan semakin baik pula kinerja personil kinerja karyawan di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta (Christiyaningsih & Marsudi, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Lingkungan Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan bentuk perasaan taat dan patuh terhadap nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawab, seperti halnya absensi kehadiran karyawan sesuai pada jam yang sudah ditetapkan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugas tepat waktu (Jepry & Mardika, 2020). Dengan disiplin yang optimal, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pelaksanaan suatu tugas yang diberikan oleh PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan hingga tugas yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Disiplin kerja

sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena semakin karyawan disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapainya. Jadi penerapan disiplin dalam bekerja menjadi peran penting dalam perubahan kinerja perusahaan.

Penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin sangat penting bagi organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Arifin & Sasana, 2022).

Penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja harus selalu ditegakkan di dalam perusahaan, tanpa dukungan disiplin kerja sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya. Semakin baik kedisiplinan yang ada pada karyawan PT. Horiguchi Engineering Indonesia maka semakin tinggi tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Estiana et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₅ : Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.6 Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang berlebihan secara fisik akan mengganggu mental dan melakukan kegiatan yang terlalu banyak baik secara fisik atau mental akan menyebabkan terjadinya stres kerja. Beban kerja yang berlebihan, akan berpengaruh terhadap stres kerja dan berakibat memengaruhi kinerja. Pekerjaan yang terlalu banyak dibebankan setiap hari dapat memengaruhi beban mental dan psikologis bagi karyawan (Munandar, 2019).

Beban kerja di pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena tuntutan perusahaan pada aspek kemampuan sumber daya manusianya sangat tinggi mengingat kompetisi persaingan sangat tinggi, jadi karyawan dituntut untuk menyelesaikan target pekerjaan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena perusahaan harus memperhatikan fasilitas kerja karyawan. Sehingga karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan

baik. Dengan dukungan fasilitas yang memadai dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Amandawati & Koerniawaty, 2022).

Penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena ketika terjadi peningkatan beban kerja bagi pegawai dalam batas kemampuan tertentu, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apalagi jika dilakukan perbaikan lingkungan kerja dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Ananda & Handayani, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₆ : *Workload* (X₃) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk mencapai produktivitas yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat terwujud (Yusnita, et. el. 2021).

Karyawan yang ada di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan mempunyai kemauan kerja yang besar cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Semakin tinggi keinginan untuk kerja yang muncul dari diri karyawan itu sendiri maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan yang termotivasi akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan tepat waktu. Selain itu, karyawan yang termotivasi juga akan selalu berusaha untuk mempelajari hal-hal baru dan menyukai beberapa tantangan dalam bekerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga tidak perlu membuang banyak waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan yang penting dalam kinerja karyawan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, inovatif, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang baik, serta peluang untuk berkembang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Septianoor, 2024).

Penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemberian motivasi mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang terjadi apabila di dalam organisasi tidak ada motivasi kerja, maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugas (Izhar et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₇ : Motivasi (Y₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Kerja sama tim dan hubungan interpersonal terjalin secara optimal. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman ini berpotensi meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin memadai fasilitas yang tersedia bagi karyawan di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan, maka akan semakin menimbulkan semangat dan rasa nyaman yang akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik secara fisik maupun non fisik, dan dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi intrinsik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kebijakan instansi, motivasi intrinsik adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan karena merasa puas, tertarik, atau bersemangat terhadap kinerja pegawai (Rahmadani et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₈ : Lingkungan Kerja (X₁) secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) melalui Motivasi (Y₂) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya berkinerja dengan baik, dengan membuat peraturan yang harus dipatuhi karyawannya, dan menuntut karyawannya untuk menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Penerapan disiplin kerja yang baik dan pengelolaan yang lebih baik agar dapat berjalan secara konsisten di pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan. Disiplin kerja yang 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.

Penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. jalur langsung disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Strategi yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai diarahkan pada meningkatkan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja (Izhar et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₉ : Disiplin Kerja (X₂) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y₁) melalui Motivasi (Y₂) sebagai variabel Intervening pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.

2.4.10 Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Semakin rendah beban kerja berarti pekerjaan karyawan selama di kantor mudah dipahami, karyawan cepat dalam bekerja, karyawan sering berhasil melakukan pekerjaan, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan, dan bekerja keras untuk mencapai performansi, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja. Beban kerja di PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan relatif rendah ini maka meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Apabila kondisi

tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening karena beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dalam pencapaian kinerja karyawan lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja yang lebih baik yang telah di terapkan oleh perusahaan tanpa harus diprantarai oleh motivasi kerja (Ananda & Handayani, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_{10} : *Workload* (X_3) secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) melalui Motivasi (Y_2) pada PT. Singa Mas Berkah Abadi Medan.