

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lanskap organisasi modern yang kompetitif, optimalisasi sumber daya manusia menjadi imperatif strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi (Nurlaela et al., 2024). Kinerja karyawan, sebagai manifestasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, secara inheren dipengaruhi oleh serangkaian faktor kompleks, baik yang bersifat individual maupun kontekstual (Pittaloka & FoEh, 2024). Menurut Gayatri dan Nengsih (2021), kinerja karyawan adalah konstruk multidimensional yang mencerminkan tingkat efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas-tugas yang diemban oleh seorang individu dalam konteks organisasi.

Kinerja karyawan yang berkualitas berperan dalam mendorong peningkatan produktivitas organisasi, peningkatan profitabilitas, efisiensi operasional, dan peningkatan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan reputasi dan daya saing perusahaan di pasar global (Musyaffaah, 2022). Salah satu perusahaan ekspor dan impor di negara Jerman adalah Lufthansa Cargo AG. Dilansir dari laman resmi [lufthansa-cargo.com](https://www.lufthansa-cargo.com), memiliki sekitar 4.250 karyawan secara global, menunjukkan kinerja tenaga kerja yang lebih terfokus dan terukur, di mana pada tahun 2024 peningkatan signifikan tercatat dalam kapasitas kargo (+9%) dan pendapatan kargo (+10%), berkat optimalisasi sistem digitalisasi perencanaan produksi serta pemanfaatan infrastruktur logistik modern seperti hub Frankfurt yang menangani sekitar 80% volume transit kargo; efisiensi sumber daya manusia juga tercermin dari rasionalisasi biaya SDM dan peningkatan produktivitas per pegawai tanpa mengorbankan kualitas layanan. Kemudian salah satu perusahaan ekspor dan impor di negara Malaysia adalah MISC Berhad. Dilansir dari laman resmi

miscgroup.com, pada tahun 2024 mencerminkan struktur organisasi yang luas dan beragam, dengan total 9.536 karyawan yang terbagi antara sektor laut (41%) dan darat (59%), serta distribusi usia yang didominasi oleh kelompok produktif berusia 31–50 tahun (63%), yang menunjukkan potensi optimalisasi tenaga kerja; meskipun demikian, tingkat efisiensi teknis perusahaan dalam periode 2010–2020 tergolong rendah dengan skor rata-rata hanya 0,285, namun secara positif diimbangi oleh peningkatan indeks produktivitas sebesar 25,7%, yang mencerminkan adanya upaya strategis untuk meningkatkan kinerja melalui transformasi operasional.

Kinerja karyawan disandingkan dengan jumlah karyawan berperan penting dalam proses peningkatan produktivitas perusahaan logistik. Salah satu perusahaan logistik cargo di Indonesia yakni PT. Indah Logistik Cargo memberikan gambaran bagaimana peran jumlah karyawan yang ideal dapat berkontribusi kinerja yang optimal untuk pencapaian tujuan perusahaan. Transisi pada tahun 2022 – 2023, jumlah karyawan menurun dari semula berjumlah 42 karyawan menjadi 40 karyawan. Namun kontribusi kinerja baik dan cukup meningkat, dimana kinerja karyawan baik meningkat dari 10 karyawan menjadi 15 karyawan dan kinerja cukup meningkat dari 8 karyawan menjadi 13 karyawan sehingga jumlah karyawan ideal bersamaan dengan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi maksimal pada peningkatan produktivitas perusahaan (Januardani et al., 2024).

Kinerja karyawan yang baik penting dalam menentukan kemajuan dan kesuksesan perusahaan manapun, kinerja karyawan yang baik mampu menciptakan peningkatan pada produktivitas perusahaan (Rochmah & Suhartono, 2023). Perusahaan jika dianalogikan sebagai suatu kendaraan, maka karyawan adalah mesin-mesin penggerakannya. Apabila mesin penggerak dalam suatu kendaraan tidak berkinerja dengan baik, maka tidak akan bisa sampai pada tujuan. Pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan produktivitas seperti pada pendapatan atau penghasilan

perusahaan merupakan dampak langsung dari kinerja karyawan yang berkualitas (Yani et al., 2021). Kinerja karyawan yang ideal merupakan hasil baik integratif dari efisiensi, efektivitas, kuantitas, dan kualitas pelaksanaan tugas individu dalam organisasi, serta berperan strategis dalam mendorong produktivitas, profitabilitas, efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan di pasar global. Namun demikian, kondisi ideal mengenai kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam realitas organisasi, sebagaimana yang terjadi di perusahaan ekspor dan impor PT. XYZ.

Tabel 1.1 Pra-Riset Penilaian Kinerja PT. XYZ

Penilaian	Indikator	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
Nilai Aspek Kinerja	Kualitas	100%			
	Kuantitas				
	Ketepatan Waktu				
Nilai Kompetensi	Pengetahuan	100%	80%	73%	70%
	Keterampilan				
	Kepuasan Pelanggan				
	Pengambilan Keputusan				

Sumber: Sara Tizyana (HRD PT. XYZ)

Berdasarkan pra-riset penilaian kinerja karyawan PT. XYZ pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa PT. XYZ mengalami penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023 dan 2024 secara berturut. Dapat dilihat bahwa persentase nilai akumulatif penilaian pada beberapa aspek kinerja pada tahun 2022 adalah sebesar 80%, sedangkan untuk tahun-tahun berikutnya mengalami penurunan yang cukup signifikan seperti pada tahun 2023 persentase nilainya hanya menunjukkan 73% dan pada tahun 2024 persentase nilainya hanya menunjukkan 70% yang berarti terdapat penurunan nilai kinerja karyawan dari standar penilaian. Dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023 sebesar 7% hingga pada tahun 2024 sebesar 10%. Hal ini mencerminkan

adanya kesenjangan yang nyata antara teori ideal kinerja karyawan yang seharusnya ditopang oleh efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja, dengan kondisi aktual di lapangan. Sehingga menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian lebih mengingat kinerja berperan penting dalam tercapainya tujuan dan target perusahaan, maka terhadap permasalahan penurunan kinerja ini perlu segera dilakukan perbaikan.

Bersamaan dengan wawancara yang memperoleh data kinerja karyawan seperti yang sudah disajikan, penulis melakukan pra-riset untuk menginvestigasi faktor yang fundamental penyebab terjadinya permasalahan penurunan kinerja karyawan. Pra-riset dilakukan secara kuantitatif melalui kuesioner yang disebarakan acak dan melibatkan 28 orang karyawan PT. XYZ. Data yang diperoleh dari kuesioner diharapkan dapat menjadi gambaran faktor fundamental yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. XYZ.

Tabel 1.2 Pra-Riset Faktor Fundamental Penurunan Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Menurut saya, saya selalu hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. (Disiplin Kerja)	12	42,8%	16	57,2%
Menurut saya, saya selalu merasa nyaman bekerja dalam area kantor. (Lingkungan Kerja)	13	46,4%	15	53,6%
Menurut saya, saya selalu merasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja. (Motivasi Kerja)	14	50%	14	50%
Menurut saya, saya selalu berpikir bahwa pimpinan memberikan arahan dengan baik. (Kepemimpinan)	17	60,7%	11	39,3%
Menurut saya, saya pekerjaan yang diberikan sering terasa mudah. (Beban Kerja)	20	71,4%	8	28,6%
Menurut saya, saya selalu dihargai dengan sangat baik atas pekerjaan saya. (Insentif)	21	75%	7	25%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat kita lihat hasil pra-riset untuk mengetahui faktor fundamental yang melatar belakangi terjadinya penurunan kinerja. Dapat dilihat bahwa terdapat 6 faktor fundamental diantaranya adalah: (1) Disiplin Kerja; (2) Lingkungan Kerja; (3) Motivasi

Kerja; (4) Kepemimpinan; (5) Beban Kerja; (6) Insentif. Kemudian dapat dilihat bahwa faktor yang mendominasi nilai terendah, kurang dari sama dengan 50% sebagai faktor fundamental yang melatar belakangi penurunan kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja, dengan perolehan total 12 Ya atau 46,4% mengatakan masih sering merasa kurang tepat waktu. Kemudian faktor lain dengan nilai rendah berikutnya adalah lingkungan kerja, dengan perolehan total 13 Ya atau 46,4% mengatakan sering merasa kurang nyaman bekerja dalam area kantor. Lalu faktor dengan nilai rendah berikutnya adalah motivasi kerja, dengan perolehan total 14 Ya atau 50% mengatakan terkadang memiliki dorongan atau motivasi. Berdasarkan hasil pra-riset faktor fundamental tersebut maka penulis menentukan bahwa setidaknya ada 3 faktor fundamental yang akan dilibatkan sebagai variabel untuk ditinjau lebih lanjut, apakah berpengaruh meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Bersamaan dengan itu pula, penulis berusaha menginvestigasi dan mempelajari lebih lanjut hubungan faktor fundamental dengan penurunan kinerja karyawan dengan pra-riset lebih lanjut secara kuantitatif dengan menggunakan kusioner. Melalui data yang diperoleh, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang menilai kinerja karyawan dan hubungannya dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, melalui motivasi kerja.

Tabel 1.3 Pra-Riset Kinerja Karyawan

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya merasa bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang ditetapkan.	12	42,8%	16	57,2%
Saya menyadari bahwa saya tidak pernah merasa kesulitan dalam bekerja.	14	50%	14	50%
Rata-rata	13	46,4%	15	53,6%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, pra-survei mengenai kinerja karyawan terhadap 28 responden, dapat ditemukan bahwa 46,4% karyawan masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan dan menyelesaikannya

dengan tepat waktu. Angka ini terbilang cukup banyak dan cukup rendah untuk ukuran sebuah kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun begitu, dalam hal kemudahan pekerjaan yang diterima oleh karyawan cukup sesuai dengan angka 50%. Hal ini dapat diartikan bahwa PT. XYZ telah memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya.

Penilaian kinerja karyawan penting untuk mendorong perusahaan agar terus melakukan perbaikan sehingga kinerja setiap individu meningkat dari waktu ke waktu. Proses ini memungkinkan perusahaan untuk terus memantau perkembangan kinerja dan mengumpulkan data yang obyektif untuk menilai sejauh mana tujuan yang telah dicapai. Penilaian secara berkala juga membantu dalam mengidentifikasi kelemahan atau tantangan karyawan, terutama pada perusahaan pelayanan pengiriman barang ekspor dan impor sehingga perusahaan dapat selalu menentukan langkah strategis untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan. Sehingga kinerja yang dicapai karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur talenta kompetitif yang dimiliki karyawan (Tanjung et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi, sangat dipengaruhi oleh etos kerja. Karyawan yang mengikuti pedoman yang telah ditetapkan dan mempertahankan etos kerja yang konsisten lebih mungkin untuk memenuhi atau melampaui target kinerja. Disiplin kerja yang baik, memperkuat perasaan untuk tanggung jawab dan akuntabilitas, memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan efektif dan fokus memprioritaskan tugas. Karyawan yang disiplin menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien, mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya. Mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi dalam suatu perusahaan berdampak pada peningkatan output kinerja karyawan yang lebih baik, karyawan yang disiplin lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dapat dikatakan berkaitan langsung dengan karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan memainkan peran penting dalam bagaimana menjaga kestabilan emosi, manajemen kelelahan, meningkatkan efisiensi komunikasi, menjaga fokus, serta kesegaran pikiran dan fisik. Perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja yang optimal dengan segala aspek yang perlu diperhatikan seperti tata ruang, sarana dan prasarana, kestabilan suhu udara, kebersihan dan kerapian, fasilitas kesehatan, hingga sumber daya manusia itu sendiri harus diperhatikan dengan baik. Memaksimalkan lingkungan kerja lebih baik bagi karyawan sama seperti memberikan sumber bahan bakar terbaik bagi karyawan tersebut, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik (Putri & Fu'ad, 2023).

Tabel 1.4 Pra-Riset Kinerja Karyawan Pada Variabel

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya menyadari bahwa saya belum cukup baik dalam hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	16	57,1%	12	42,9%
Saya merasa apabila saya menaati peraturan dan menepati waktu maka saya lebih terdorong dan bersemangat dalam bekerja.	22	78,5%	6	21,5%
Saya menyadari bahwa masih ada kekurangan perusahaan dalam memberikan fasilitas bekerja, sarana prasana, tata ruang, kondusifitas, sirkulasi udara atau fasilitas kesehatan.	15	53,5%	13	46,5%
Saya merasa apabila saya diberikan kenyamanan dalam bekerja seperti kursi yang nyaman, ruang kerja dengan suhu stabil, alat kerja yang modern, serta fasilitas penunjang lainnya maka saya akan lebih terdorong untuk giat bekerja.	25	89,2%	3	10,8%
Saya merasa saya mendapatkan bayaran yang sesuai dengan pekerjaan saya serta mendapatkan jaminan kenyamanan dan keselamatan.	20	71,4%	8	28,6%
Saya menyadari apabila perusahaan telah dapat menyediakan fasilitas yang baik kenyamanan serta keamanan, maka saya merasa ingin berperilaku lebih baik dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.	21	75%	7	25%
Rata-rata	20	71,4%	8	28,6%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat kita analisis dan lihat bahwa nilai rata-rata yang diperoleh adalah sebanyak 20 atau 71,4% dari total 28 karyawan memberikan kesan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja, bahwa akan meningkat kinerja apabila mereka lebih disiplin yakni dapat hadir dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan merasa terdorong apabila dalam menaati peraturan dan menepati waktu sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan; (2) Lingkungan Kerja, bahwa dengan rekan kerja yang kondusif, fasilitas bekerja, fasilitas kesehatan dan fasilitas kehidupan yang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan maka dapat membuat karyawan merasa lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya; (3) Motivasi Kerja, bahwa akan memperbaiki perilaku dan meningkatkan kinerjanya dengan program atau faktor pendorong motivasi. Lebih lanjut, program motivasi tersebut meliputi dihargai dengan bayaran yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman dan aman, hingga penyediaan fasilitas yang sesuai.

Kedisiplinan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kedisiplinan karyawan yang baik dapat berdampak pada kesadarannya untuk bagaimana menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan itu agar tetap fokus dalam mencapai tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan merupakan hal yang sangat krusial karena motivasi merupakan pendorong utama bagi setiap individu dalam melakukan tindakan (Barima & Arofah, 2021), Tanpa motivasi yang tinggi, individu tidak dapat menjalankan tugas dengan optimal dan sepenuh hati, sehingga menjaga tingkat motivasi karyawan sangat penting untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kata lain disiplin dalam bekerja dapat mempengaruhi karyawan dalam kesadarannya pada kinerja yang dihasilkannya, dengan disiplin yang baik dapat memicu motivasi untuk memperbaiki kinerja yang dihasilkannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Ramadhan (2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja, suasana yang positif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, berperan penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung di lingkungannya, mereka lebih mungkin untuk terlibat penuh dalam tugas mereka dan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik yang mendorong komunikasi terbuka, mendorong kerja sama tim, dan mengakui kontribusi individu dapat menginspirasi karyawan untuk mengambil alih tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan berjuang untuk mencapai yang terbaik. *Ensconce* dalam bahasa Inggris, artinya mengembangkan lingkungan kerja dengan meninjau populasinya, yakni disesuaikan dengan siapa atau apa yang ada dalam lingkungan tersebut tentunya dapat berdampak pada karyawan dengan mendorongnya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, sehingga perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendorong tingkat produktivitas dan kinerja lebih tinggi, sehingga berujung berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Khan & Ali, (2022) berpendapat bahwa meningkatkan kinerja karyawan, menumbuhkan motivasi dan keterlibatan di antara para karyawan adalah salah satu kekuatan dari lingkungan kerja yang diciptakan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Arianto (2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan.

Motivasi eksternal timbul karena karyawan merasa usaha dan dedikasi yang telah mereka lakukan dapat diakui dan dihargai, selain itu motivasi internal timbul akan timbulnya kesadaran bahwa mereka harus dan dapat berperilaku lebih baik. Dengan diberikannya fasilitas dan lingkungan kerja yang nyaman dan menunjang, serta dengan kesadaran akan perilaku baik seperti patuh pada peraturan dan ketentuan, hal tersebut mendorong motivasi karyawan secara bersamaan melalui internal dan eksternal yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja, sebaliknya pun dapat membentuk *attitude* yakni sikap yang

lebih baik dalam menanggapi tanggung jawabnya dalam pekerjaan seperti lebih patuh pada peraturan dan waktu, juga dapat membentuk karakter diri yang lebih baik untuk lingkungan kerja seperti menghargai rekan kerja dan komunikasi yang lebih stabil. Artinya dengan melihat melalui motivasi kerja pada seorang karyawan, profesional MSDM mampu mendeterminasikan perilaku karyawan apakah sudah cukup baik atau belum sehingga apabila dapat diperbaiki maka motivasi yang baik dapat menunjang kinerja karyawan tersebut semakin baik. Dalam penelitian Falah dan Ayuningtias (2020), dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ximenes (2025), Riady (2025), dan Annur (2025), melibatkan variabel lain seperti kompensasi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lainnya seperti Fiaziah dan Purnomo (2025), Karabi dan FoEh (2024), serta Purnomo dan Hasanah (2023), melibatkan variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dan perkembangan penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan pra-riset yang telah dilakukan, Peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja perusahaan PT. XYZ, selain itu peneliti juga menemukan variabel-variabel menarik yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ. Namun tentu harus dilakukan penelitian mendalam dan komprehensif terkait hal ini sebelum mengambil kesimpulan. Oleh karena itu Peneliti meneliti variabel-variabel tersebut lebih lanjut, berharap dapat memberikan solusi terhadap permasalahan untuk meningkatkan kinerja. Kesimpulannya, Peneliti memutuskan untuk melakukan kajian mendalam dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. XYZ Ekspor dan Impor melalui Motivasi sebagai variabel mediasi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis dan dijelaskan secara detail untuk mendasari penelitian lebih lanjut, adapun dituliskan dan uraikan pula rumusan masalah yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada penjabaran rumusan masalah, maka dengan itu dijabarkan tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan antara lain yakni:

- A. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
- B. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- C. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
- D. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- E. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- F. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
- G. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Hasil yang ada pada penelitian ini dapat memperluas wawasan dan ilmu terkait mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, serta lebih mendalami pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan hubungannya dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, serta motivasi.

2. Aspek Praktis

Bagi Perusahaan, manfaat yang diharapkan bagi perusahaan yaitu dapat membagikan sedikit pengetahuan, saran, dan sebagai referensi Manajemen Sumber Daya Manusia secara lebih komprehensif, melakukan pengelolaan karyawan lebih baik, memastikan bahwa lingkungan kerja dapat menunjang kinerja karyawan, dan menjaga kedisiplinan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Bagi Peneliti, manfaat yang diharapkan yakni penelitian ini mampu menjadi ilmu terapan dan pengetahuan bagi yang relevan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu menjadi penutup

pengabdian menuntut ilmu yang didapatkan selama melaksanakan pendidikan di Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selain itu, diharapkan menjadi sarana pengembangan pengetahuan tentang pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, serta dapat diaplikasikan secara langsung dalam bidang MSDM di masa yang akan datang.

