

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena manusia adalah penggerak utama dari seluruh aktivitas yang dilakukan. Walaupun perusahaan memiliki teknologi yang canggih dan strategi bisnis yang baik, tanpa adanya SDM yang berkualitas dan berkomitmen, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal (Ravensky et al., 2023). SDM berperan penting dalam merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi kegiatan perusahaan agar sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial, baik dalam hal perekrutan, pembinaan, peningkatan kompetensi, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Veritia et al., 2023).

Salah satu jenis perusahaan yang sangat bergantung pada kualitas SDM adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Perusahaan konstruksi memiliki karakteristik pekerjaan yang kompleks, melibatkan banyak tenaga kerja lapangan, serta menuntut koordinasi dan ketelitian yang tinggi (Ardam et al., 2022). Karyawan di sektor ini harus mampu bekerja di bawah tekanan, baik karena target waktu, kondisi cuaca, maupun risiko keselamatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan konstruksi membutuhkan tenaga kerja yang disiplin, memiliki motivasi kerja tinggi, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung agar proyek dapat terselesaikan dengan baik (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Menurut Kusumayanti et al. (2020), disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin mencakup kehadiran tepat waktu, ketaatan pada instruksi atasan, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Dalam perusahaan konstruksi, tingkat kedisiplinan sangat menentukan kelancaran proyek. Karyawan yang sering terlambat, tidak menggunakan alat pelindung diri, atau mengabaikan instruksi kerja dapat menghambat proses dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, kedisiplinan tinggi mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan keselamatan kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Moumalai et al. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar karyawan ketika bekerja, baik yang bersifat fisik seperti pencahayaan, tata ruang, kebersihan, dan keamanan, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, serta komunikasi. Pada CV. Karunia Pertiwi, sebagian besar karyawan bekerja di dalam ruangan pada bagian administrasi dan pengelolaan proyek. Oleh karena itu, permasalahan lingkungan kerja yang sering muncul lebih bersifat internal, seperti tata ruang kantor yang kurang nyaman, pencahayaan yang tidak optimal, sirkulasi udara yang terbatas, serta suasana kerja yang monoton. Selain itu, faktor nonfisik seperti komunikasi antarbagian yang kurang efektif, hubungan kerja yang kaku, dan tekanan pekerjaan administratif juga dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tertata baik, memiliki suasana harmonis, serta didukung kepemimpinan yang terbuka akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan

semangat, dan mendorong produktivitas karyawan (Yunita et al., 2023).

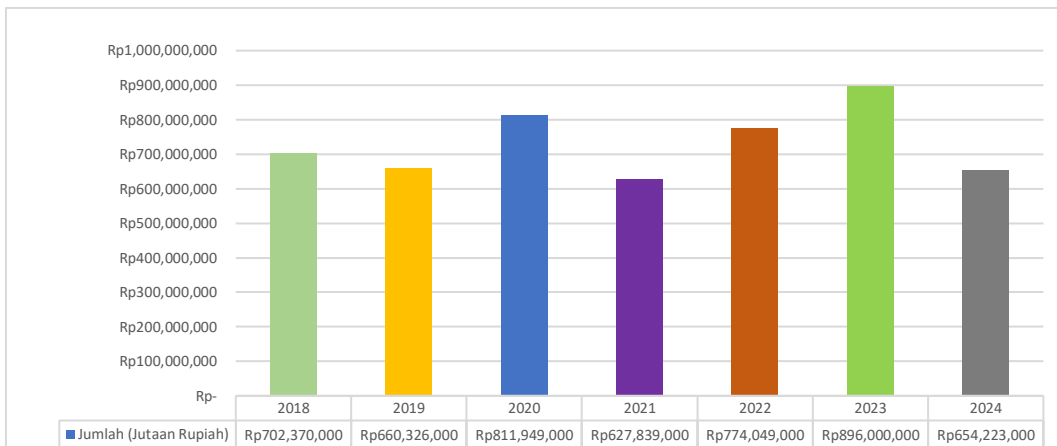
Selain disiplin dan lingkungan kerja, faktor motivasi juga berperan besar terhadap kinerja. Menurut Irfan & Mahargiono (2023), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang yang membuat individu bersemangat untuk bekerja mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat timbul karena kebutuhan berprestasi, penghargaan, insentif, maupun suasana kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening, yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan terlebih dahulu, kemudian motivasi itulah yang berperan mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang disiplin dan bekerja dalam lingkungan yang baik akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik (Robbins & Judge, 2024).

Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rahayu & Syafe'i, 2022). Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Hasibuan, 2019).

CV. Karunia Pertiwi merupakan perusahaan di Kota Jambi, yang berlokasi di Jl. H. Adam Malik Kelurahan The Hok, Kecamatan Jambi Selatan, Kota Jambi. Perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi, khususnya dalam pelaksanaan proyek pembangunan dan pekerjaan infrastruktur seperti gedung, jalan, dan renovasi fasilitas umum. Sebagai perusahaan kontraktor, CV. Karunia Pertiwi sangat bergantung pada produktivitas dan kinerja para karyawannya baik di lapangan

maupun bagian administrasi.

Untuk gambaran mengenai perkembangan perusahaan, berikut data pendapatan CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.



Sumber : CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi (2025)

Gambar 1.1 Data Pendapatan CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi 2018-2024

Berdasarkan Gambar 1.1 data pendapatan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi, terlihat bahwa nilai penjualan proyek mengalami fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2024 yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan. Pada tahun 2018, nilai pendapatan tercatat sebesar Rp702.370.000, kemudian menurun pada tahun 2019 menjadi Rp660.326.000 yang diakibatkan oleh berkurangnya tingkat kinerja karyawan. Pada tahun 2020 terjadi perbaikan kinerja setelah manajemen melakukan evaluasi dan pembenahan dalam pelaksanaan proyek. Memasuki tahun 2021, kinerja kembali mengalami penurunan setelah peningkatan pada tahun sebelumnya. Kondisi ini dipengaruhi oleh ketidakstabilan operasional dan penyesuaian sistem kerja, seperti perubahan pola kerja, koordinasi yang belum optimal, serta menurunnya semangat kerja akibat tekanan pekerjaan. Selanjutnya, kinerja perusahaan kembali meningkat hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023, yang

didukung oleh peningkatan kinerja karyawan serta kerja sama tim yang lebih efektif. Setelah mencapai puncak tersebut, nilai penjualan kembali mengalami penurunan dan semakin menurun pada tahun 2024, penurunan ini disebabkan oleh keterlambatan proses digitalisasi operasional, kurangnya inovasi dalam pelayanan dan strategi bisnis, serta meningkatnya jumlah pesaing dengan bidang usaha sejenis. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif serta motivasi kerja yang belum optimal turut memengaruhi hasil kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan belum mampu mencapai target yang diharapkan.

Penurunan ini menunjukkan bahwa lemahnya disiplin dan menurunnya kualitas lingkungan kerja berdampak pada turunya motivasi kerja karyawan, sehingga menyebabkan adanya penurunan kinerja karyawan. Ketika, tingkat motivasi kerja menurun, karyawan cenderung kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berimplikasi langsung pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan. (Absowi & Supriadi, 2024).

Pada diagram penjualan praktiknya, CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi menghadapi beberapa permasalahan terkait sumber daya manusia. Fenomena yang sering muncul antara lain menurunnya kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan hadir, rendahnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, serta menurunnya semangat kerja akibat beban kerja berat dan kondisi cuaca ekstrem. Berikut data kehadiran karyawan CV.Karunia Pertiwi tahun 2025 dari bulan Januari - Oktober.

Tabel 1.1 Rekap Kehadiran Karyawan CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi
Tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran	
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Januari	63	56	7
Februari	63	54	9
Maret	63	52	11
April	63	50	13
Mei	63	47	16
Juni	63	46	17
Juli	63	44	19
Agustus	63	42	21
September	63	40	23
Oktober	63	45	18

Sumber: CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi (2025)

Menurut Lestari & Budiatmo (2018), lemahnya disiplin mengakibatkan kinerja menurun dan hasil penjualan proyek ikut terdampak secara signifikan. Pada awal tahun tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong tinggi. Namun, pasca libur panjang terjadi peningkatan keterlambatan yang cukup signifikan. Kondisi cuaca yang sering hujan turut menjadi faktor eksternal yang memperburuk tingkat kehadiran karyawan. Memasuki bulan Ramadan, tingkat produktivitas dan kedisiplinan menunjukkan sedikit penurunan. Setelah libur Idul Fitri, beberapa karyawan masih mengambil izin tambahan sehingga memengaruhi stabilitas kehadiran.

Selain itu, motivasi kerja yang menurun mengakibatkan meningkatnya jumlah karyawan yang absen tanpa keterangan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga berdampak terhadap penurunan semangat kerja. Banyaknya izin pribadi serta kelelahan kerja memperburuk kondisi kedisiplinan secara keseluruhan. Puncak penurunan disiplin pada bulan September tercatat sebagai yang paling tinggi dalam

tahun berjalan. Namun demikian, setelah dilakukan evaluasi dan tindak lanjut oleh pihak HRD, mulai terlihat adanya perbaikan dalam tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi, dilakukan observasi melalui *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan, khususnya masing-masing variabel.

Tabel 1.2 *Pra-survey* Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	3,6	Baik
2	Saya mematuhi semua aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	2,2	Kurang Baik
3	Saya menggunakan alat pelindung diri (APD) dengan benar saat bekerja di lapangan.	2,5	Kurang Baik
4	Saya jarang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.	3,2	Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditetapkan.	4,1	Sangat Baik

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.2, menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah. Banyak karyawan yang kurang mematuhi aturan kerja, tidak konsisten menggunakan APD, dan sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Maka kedisiplinan karyawan masih bermasalah dan perlu pengawasan lebih ketat.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan, khususnya yang melibatkan variabel disiplin kerja. Namun, berbagai hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan temuan yang beragam dan belum konsisten. Seperti, penelitian oleh (Gede et al., 2023; Lestari & Budiatmo, 2018; Susanti & Aesah, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kedisiplinan waktu dan kepatuhan terhadap aturan mampu meningkatkan produktivitas. Akan tetapi, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian (Hidayat et al., 2021; Putri et al., 2023; Tampenawas et al., 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena faktor lain seperti sistem penghargaan dan beban kerja lebih dominan memengaruhi hasil kerja karyawan.

Selain variabel disiplin kerja, menurut Sulistiawan et al. (2017), variabel lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Pra-survey* untuk variabel lingkungan kerja dilakukan guna mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja di perusahaan telah mendukung kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah observasi pada lingkungan kerja CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.

Tabel 1.3 *Pra-survey* Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik.	2,3	Kurang Baik
2	Hubungan kerja antara rekan satu tim saya berjalan dengan harmonis.	3,6	Baik
3	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	1,9	Kurang Baik
4	Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang baik selama bekerja.	4,4	Sangat Baik
5	Lingkungan kerja di perusahaan ini terasa nyaman dan tidak menimbulkan stres berlebihan.	2,4	Kurang Baik

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.3, menunjukkan persepsi terhadap lingkungan kerja masih kurang baik. Banyak karyawan menilai bahwa pencahayaan

dan sirkulasi udara belum optimal, dan fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai. Selain itu, kenyamanan lingkungan kerja masih perlu diperbaiki agar tidak menimbulkan stres berlebih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Selain itu, penelitian mengenai lingkungan kerja juga menunjukkan perbedaan hasil studi (Alfariz et al., 2025; Nurhuda et al., 2018a; Ulfa Ferliani et al., 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan harmonis berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Lestari & Budiatmo, 2018; Noviana & Ayuningtyas, 2024; Sabilalo et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja dan hubungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja belum sepenuhnya dipahami secara utuh.

Pra-survey pada variabel Motivasi Kerja bertujuan untuk mengetahui tingkat dorongan internal dan eksternal karyawan dalam melaksanakan tugas di perusahaan. Berikut adalah observasi pada motivasi kerja CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.

Tabel 1.4 *Pra-survey* Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas hasil kerja saya.	2,3	Kurang Baik
2	Saya memiliki keinginan kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.	3,6	Baik
3	Saya merasa semangat bekerja	2,4	Kurang Baik

No	Pernyataan	Rata-Rata	Keterangan
	meningkat saat suasana kerja mendukung.		
4	Saya merasa puas ketika target kerja yang diberikan dapat saya capai.	2,3	Kurang Baik
5	Saya berusaha memperbaiki hasil kerja saya agar mendapatkan pengakuan dari atasan.	3,1	Baik

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survey* pada tabel 1.4, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tergolong rendah. Banyak karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, semangat kerja mereka belum optimal, serta kepuasan terhadap pencapaian target masih rendah. Selain itu, sebagian karyawan juga merasa bahwa pengakuan dari atasan belum diberikan secara adil, sehingga menurunkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum memadai dan perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan, dukungan atasan, serta penciptaan suasana kerja yang lebih memotivasi.

Sementara itu, variabel motivasi kerja juga menimbulkan hasil yang beragam. Beberapa penelitian seperti (Goni et al., 2021; Sariadi & Heryanda, 2020; Sulistiawan et al., 2017) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam organisasi yang menerapkan sistem penghargaan berbasis prestasi. Namun, penelitian (Ernawati et al., 2023; Novyanti, 2015; Pragiwani et al., 2020), menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan jika karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan organisasi yang memadai.

Berdasarkan hasil *pra-survey* keseluruhan. Apabila permasalahan tersebut

tidak segera diatasi, maka kinerja karyawan dapat terus menurun, yang pada akhirnya berdampak pada keterlambatan proyek, menurunnya kualitas hasil kerja, dan merugikan reputasi perusahaan (Hibatullah & Irawati, 2021). Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Agustriani et al., 2022).

Ketidak konsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) terkait sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih terbatas pada sektor pemerintahan atau perusahaan besar, sedangkan kajian terhadap organisasi berskala kecil dan menengah, seperti CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan skala menengah di Kota Jambi.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai perantara. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi CV. Karunia Pertiwi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, memperbaiki sistem kerja, serta menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan

memotivasi bagi karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. KARUNIA PERTIWI KOTA JAMBI.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian tugas akhir ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi?

1.3 BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar ke pembahasan di luar fokus, maka batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi dan tidak mencakup perusahaan lain yang bergerak di bidang serupa.
2. Variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel intervening (Z) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.
3. Responden penelitian dibatasi pada karyawan CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja perusahaan.
4. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga hasil penelitian terbatas pada jawaban dan informasi yang diberikan oleh responden.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.

5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.
6. Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.
7. Untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Pertiwi Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks nyata di perusahaan, serta memperkaya pengalaman akademis peneliti dalam mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami sejauh mana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja, perusahaan dapat menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta menumbuhkan motivasi karyawan

untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai peran variabel intervening dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain dalam melakukan penelitian sejenis di masa mendatang.