

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tumbuh dan berkembang organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah dalam bidang ekonomi juga pembangunan, pada umumnya memberikan pelayanan jasa perposan bagi seluruh masyarakat di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia. PT. Pos Indonesia (Persero) juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengiriman barang ataupun surat menyurat melalui jasa pengiriman. Sebagai delivery atau penyedia jasa pengantar, barang ataupun surat yang akan dikirim pelanggan untuk dikirim ke tujuannya melalui kantor Pos.

Pengiriman barang yang dulu biasa dilakukan PT. Pos Indonesia kini mempunyai pesaing berat yaitu perusahaan jasa pengiriman swasta. Maka dari itu, kantor pos mengembangkan beberapa produk inovasi pelayanan publik serta

memperbaiki kualitas pelayanan publik yang sudah ada untuk kepuasan customer. Karena kualitas pelayanan jasa kantor pos dapat mempengaruhi persepsi individu yang kemudian mempengaruhi opini publik. Oleh karena itu kualitas pelayanan sebuah perusahaan harus terus diperhatikan dan dijaga sehingga menimbulkan opini yang positif dan tidak membuat citra perusahaan merosot atau menjadi buruk. Dalam pengembangan produk inovasi, kantor pos bertujuan untuk menyikapi masalah dari dampak kemajuan teknologi yang terjadi sekarang. Selain dari pada itu, kantor pos juga mengembangkan fungsi di bidang pelayanan kepuasan customer.

Bisnis ekspedisi sebagian besar sudah dikenal nama-nama seperti TIKI, ESL, JNE serta perusahaan yang sudah lama sekali mengurus jasa pengiriman mulai surat sampai dengan paket barang yang merupakan satu-satunya perusahaan BUMN yaitu Pos Indonesia. Selain itu, terdapat nama-nama perusahaan besar berskala global (Internasional), seperti DHL Express, UPS, TNT Express International, FedEx dan lain-lain. Banyaknya perusahaan yang bergerak di jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini juga ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik konsumen yang sebanyak-banyaknya.

Selain menjanjikan pelayanan terbaik, mereka juga berupaya menghadirkan berbagai produk inovatif jasa layanan pengiriman barang maupun paket dokumen. Sebagai sebuah peluang usaha, jasa pengiriman barang ini prospeknya juga masih sangat menjanjikan. Terlebih dengan adanya trend dikalangan perusahaan-perusahaan besar yang belakangan ini cenderung

menyerahkan kepada pihak lain untuk urusan pengiriman barang hingga penanganan gudang kepada perusahaan logistik.

Industri jasa pengiriman baik itu kargo, ekspedisi, logistik, jasa angkutan barang dan sejenisnya mampu memberikan kontribusi yang tidak sedikit pada pendapatan sebuah perusahaan. Sehingga tidak heran industri ini kian menjamur, berdasarkan informasi PT Pos Indonesia SPP Semarang (perusahaan yang melakukan survei industri dan menerbitkannya dalam bentuk data dan informasi keuangan), penyebaran pasar industri ekspedisi atau jasa pengiriman serta usaha titipan berdasarkan wilayah dapat dilihat pada tabel 1.1

Berikut ini perkembangan pemanfaatan Pasar Industri Ekspedisi berdasar Wilayah adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Penyebaran Pasar Industri Ekspedisi berdasar Wilayah



No.	Wilayah	Pangsa Pasar (%)
1.	Jakarta	43,00
2.	Jawa Barat	7,93
3.	Jawa Timur	11,06
4.	Jawa Tengah	2,08
5.	Riau	5,63
6.	Bali	2,50
7.	Nusa Tenggara Barat	1,67
8.	Lain-lain	26,13

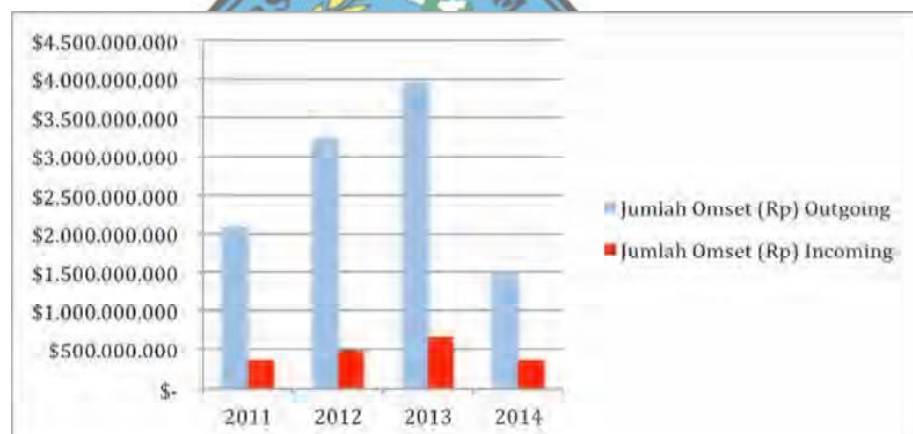
Sumber : Data Asperindo,2020

Berdasarkan tabel data di atas dapat dijelaskan bahwa pangsa pasar untuk kota Jakarta adalah sebesar 43,00 %, adalah yang terbesar, kedua terletak di lain- lain dengan persentase sebesar 26,13%, ketiga berada di pulau Jawa Timur

dengan besaran 11,06 %, dan diikuti oleh Jawa Tengah, Bali, Sulawesi, Jawa Barat dan lain-lain dengan persentase dibawah 10%.

Proses bisnis Cargo mempunyai istilah Sistem *Incoming* dan Sistem *Outgoing*. *Incoming* adalah alur barang yang masuk ke DMK Cargo, bisa dari *end user* atau dari ekspedisi lain atau dari maskapai yang secara langsung kerja sama dengan perusahaan *cargo* yang bersangkutan. Sedangkan *Outgoing* adalah alur barang yang keluar dari DMK Cargo yang diambil langsung oleh *end user* atau diambil langsung oleh ekspedisi lain. Gambar dibawah ini merupakan gambar diagram dari data berupa jumlah barang selama proses incoming dan outgoing di DMK Cargo periode tahun 2011 sampai 2014.

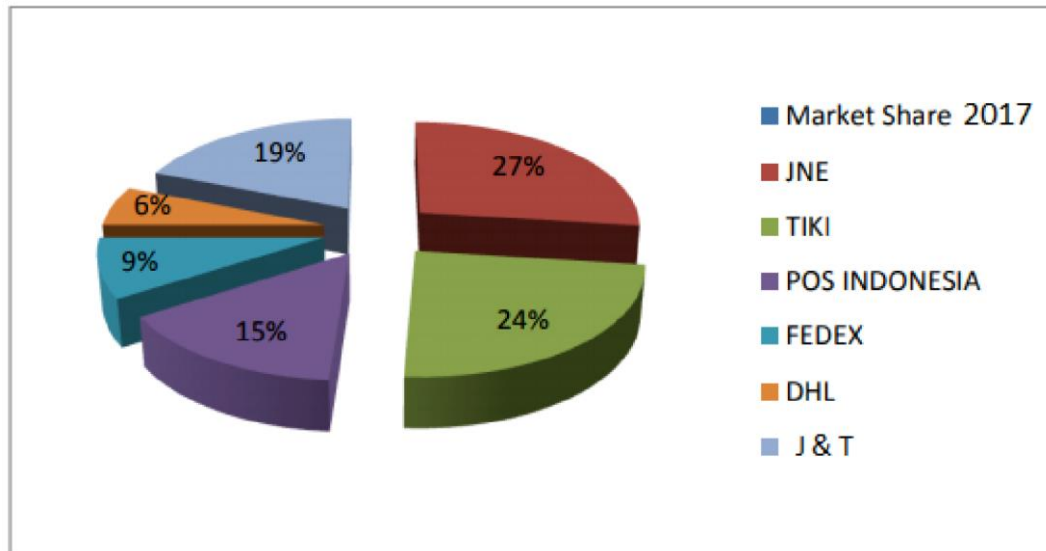
Cargo untuk periode 2011 s/d 2014.



Gambar 1.1 Jumlah Barang Incoming & Outgoing di DMK Cargo

Pada gambar di atas terlihat terjadi peningkatan barang *outgoing* dari DMK Cargo meskipun di tahun 2014 terjadi penurunan yang cukup signifikan, dikarenakan pada tahun 2014 terutama dipertengahan tahun DMK Cargo mengambil keputusan untuk lebih fokus pada proses *rebranding* dan membenahi semua sektor yang berhubungan langsung dengan proses bisnisnya. Dengan adanya proses *rebranding* ini juga berdampak pada keuangan yang mengalir

diperusahaan. Berikut ini merupakan data jumlah keuangan yang masuk ke DMK



Gambar 1.1. Perbandingan Market Share industri jasa ekspedisi di Indonesia tahun 2017

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dikatakan bahwa omset perusahaan industri ekspedisi setiap tahun selalu bertambah. Karena setiap tahun perusahaan ekspedisi selalu bertambah banyak.

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa *market share* JNE di tahun tersebut 2017 sebesar 27% unggul di atas *market share* TIKI yaitu sebesar 24%. Diposisi ketiga yaitu J&T yang memiliki *market share* sebesar 19%, Pos Indonesia memiliki *market share* sebesar 15% selanjutnya di posisi ke lima dan enam ditempati oleh FEDEX sebesar 9% kemudian DHL sebesar 6%. Berdasarkan data dan penjelasan di atas bahwa JNE dan TIKI bersaing dalam merebut pangsa pasar terlihat dari perbandingan persentasi yang tidak begitu terlampau jauh. Tidak menutup kemungkinan TIKI bisa merebut pangsa pasar JNE apabila JNE tidak memberikan kepuasan konsumen secara baik.

Wahyu Soemidjo dalam Zainul dan Muchamad (2012:81) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (*intrinsic*) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik), Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Berbagai kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Ahmad Nur Rofi SE,M.Si ,2012 menunjukkan disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan $7,202 > 1,684$. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan Bastian Agus Santoso ,2018 menunjukkan disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0.000 > 0,05$.

Menurut indah puji hartatik (2014,p.183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang, tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Darajat (2015:187) Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam diri seseorang itu sendiri (*intrinsic*) atau faktor dari luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Faktor dari dalam diri seseorang dapat berupa

kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan, sedang faktor luar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor, bisa karena pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi baik faktor intrinsik maupun luar motivasi timbul karena ada rangsangan.

Adanya disiplin yang dilakukan serta motivasi yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Seorang karyawan akan senantiasa memiliki kecintaannya terhadap pekerjaannya dengan kata lain seorang pegawai telah memiliki faktor kepuasan dalam dirinya terhadap pekerjaannya.

Apabila semua atribut yang menempel pada produk pos tersebut terwujud sesuai dengan yang dijanjikan maka mutu produk tersebut dapat dikatakan baik. Karena walaupun layanan yang diberikan sudah sangat prima tetapi mutu yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan maka dampaknya kinerja yang buruk akan menempel pada produk Pos. Untuk menunjang penelitian berikut ini adalah jumlah karyawan dan presentase absensi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Hasil penelitian yang dilakukan Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani, 2013 menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,606. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan Ivonne A.S. Sajangbati, 2013 menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Lingkungan yang dapat membuat karyawannya nyaman dan kreatif dalam bekerja. Seorang bos perusahaan wajib tahu mengenai seperti apa saja lingkungan kerja yang baik agar dapat membuat roda perusahaannya berjalan dengan mulus. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 2011:183). Menurut (Rivai dalam Khoiri, 2013:89), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut (Sumaatmadja dalam Khoiri, 2013:89), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial dan lingkungan budaya.

Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat saling berinteraksi dan melakukan sesuatu secara bersama-sama antar sesama maupun dengan lingkungannya. Lingkungan budaya adalah segala kondisi, baik berupa materi (benda) maupun nonmateri yang dihasilkan oleh manusia melalui aktifitas dan kreatifitasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Apfia Ferawati, 2017 menunjukkan lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. penelitian yang sama yang dilakukan Andrew M.C. Mamesah¹, Lotje Kawet², Victor P.K. Lengkong³, 2016 menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,017.

Kinerja menjadi cerminan kemampuandan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno 2016:6, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi atau semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Kadarisman, 2012:205).

Motivasi pada suatu instansi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu instansi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong peroduktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2015 :44).

Oleh karena itu, dalam suatu instansi hendaklah seorang pemimpin menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Dimana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai yang telah memberikan kemajuan bagi instansi. Pada suatu instansi pemberian balas jasa diluar gaji/upah yakni insentif merupakan salah satu faktor penting/rangsangan untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif.

Selain insentif dalam suatu instansi diperlukan juga keahlian dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya karena dialah sebagai motor penggerak terhadap manusia juga alat-alat, sumber keuangan dan materi. Maka dalam menggerakkan atau memotivasi bawahannya hanya seorang pemimpin harus selalu berusaha supaya bawahannya bersedia dan giat bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya suatu perasaan terpaksa dalam menjalankan pekerjaanya.

Budaya organisasi memiliki sejumlah peranan fungsi dalam organisasi, antara lain: berperan sebagai penentu batas-batas artinya kultur menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, memuat rasa identitas anggota organisasi, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Kultur merupakan predikat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan di lakukan karyawan, dan terakhir budaya bertindak sebagai mekanisme serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Cahyono, 2015: 44)

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, masalah penelitian ini dapat dirumuskan Judul Penelitian : **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT POS Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka disusun perumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian memiliki 2 jenis tujuan yang ingin dicapai diantaranya yaitu sebagai berikut :

1.3.1.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang.

1.3.1.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang.
2. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang.
3. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang.

4. Menganalisis dan mendiskripsikan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Sentral Pengolahan Pos Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Berikut beberapa kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Khasanah Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan terutama disiplin ilmu manajemen khususnya pada kajian-kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dengan memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang.

2. Bagi Penyelesaian Masalah Secara Operasional

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab ini menguraikan mengenai definisi pemasaran, tujuan pemasaran, fungsi pemasaran, bagian-bagian dalam pemasaran

Hasil penelitian ini berguna untuk analisis masalah, perencanaan penyelesaian, operasi penyelesaian, pengecekan jawaban, interpretasi hasil terkait disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang.

3. Bagi Penyelesaian Masalah Secara Kebijakan

Hasil penelitian ini berguna untuk menyusun peraturan dan tata kelola berkenaan dengan pengambilan keputusan yang terkait disiplin kerja, motivasi dan

lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia SPP Semarang.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan hasil penelitian ini, dalam menyusun laporan skripsi ini penulis menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan membahas dan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan. Latar belakang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, teori maupun fakta yang menimbulkan minat untuk melakukan penelitian. Rumusan masalah merupakan pernyataan tentang keadaan, fenomena atau konsep yang memerlukan pemecahan atau jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat – alat yang relevan. Tujuan penelitian merupakan suatu indikasi ke arah mana penelitian itu dilakukan atau data – data serta informasi apa yang di inginkan dicapai dari penelitian. Kegunaan penelitian merupakan dampak dari tercapai tujuan, baik secara praktis maupun teoritis. Sistematika penulisan merupakan uraian singkat mengenai isi dari bab pendahuluan hingga bab penutup.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori yang relevan yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab ini menguraikan mengenai definisi Kinerja Karyawan, disiplin kerja, faktor-faktor mempengaruhi disiplin kerja, definisi motivasi, Model-model

motivasi, tujuan motivasi, karakteristik motivasi, lingkungan kerja, jenis lingkungan kerja, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang variabel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, penentuan populasi dan sampel jenis serta sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis. Kemudian bab ini berisi uraian mengenai metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan. Variabel penelitian dan definisi operasional merupakan deskripsi tentang variabel – variabel dalam penelitian yang selanjutnya harus dapat didefinisikan secara lebih operasional. Jenis dan sumber data merupakan deskripsi tentang jenis data dari variabel – variabel dalam penelitian. Populasi dan sampel dijelaskan tentang hal – hal yang berkaitan dengan populasi, jumlah sampel yang diambil, dan data. Metode pengumpulan data dijelaskan metode pengambilan data penelitian yang digunakan. Metode analisis dijelaskan tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan

Bab ini menambahkan tentang deskripsi objek penelitian yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, uji kendala data, kemudian analisis hasil dari penelitian, yang terakhir ialah pembahasan. Kemudian bab ini akan membahas secara rinci hasil penelitian disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan hasil dari objek penelitian yang dilakukan secara sistematis kemudian di analisis dengan teknis analisis data yang selanjutnya dilakukan pembahasan

pada hasil analisis tersebut. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar atau grafik.

Bab V. Penutup

Pada bab ini berisi tentang penjelasan mengenai kesimpulan berdasarkan analisis data dari hasil penelitian dan saran terhadap hasil penelitian.

Penutupan yang berisi kesimpulan dari pembahasan masalah yang telah dilakukan serta pemberian saran.

