

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan teknologi yang bertambah cepat serta tingkat persaingan usaha yang terus meningkat menuntut perusahaan untuk memiliki kinerja organisasi yang unggul dan berkelanjutan. Dalam menghadapi kondisi tersebut, peran sumber daya manusia menjadi sangat strategis karena keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh modal dan teknologi, melainkan ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi kerja, serta sikap kerja yang baik mampu memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan begitu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara serius dan berkelanjutan agar organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawannya. Menurut Armstrong & Taylor (2014), menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor keberhasilan dalam mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi, terutama melalui pengembangan tenaga kerja yang adaptif dan berorientasi pada hasil.

Kondisi tersebut, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi, seperti menurunnya kinerja karyawan, meningkatnya tingkat absensi dan turnover, serta melemahnya komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang berada dalam lingkungan yang kurang mendukung cenderung mengalami kelelahan kerja dan penurunan semangat, sehingga potensi yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, kurangnya

perhatian perusahaan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat memperburuk hubungan kerja serta menghambat terciptanya iklim organisasi yang sehat. Dalam jangka panjang, situasi ini berisiko mengurangi daya saing perusahaan dan menghambat pencapaian kinerja yang berkelanjutan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.



Gambar 1.1 Tingkat Keterlibatan Karyawan

Sumber: *State of the Global Workplace*, Gallup (2025)

Tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menunjukkan tren yang masih menjadi perhatian serius bagi organisasi di berbagai negara. Perkembangan keterlibatan karyawan secara global dari waktu ke waktu dapat dilihat pada Gambar 1.1, yang disajikan berdasarkan laporan Gallup *State of the Global Workplace*. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun sempat mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, tingkat keterlibatan karyawan secara global masih tergolong rendah dan belum menunjukkan perbaikan yang konsisten. Laporan Gallup *State of the Global Workplace: 2025* menunjukkan bahwa hanya sekitar 21% pekerja di dunia yang merasa terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya. Selain itu, tingkat keterlibatan manajer secara global juga mengalami penurunan, dari sekitar

30% pada tahun sebelumnya menjadi 27% pada tahun 2024, yang menunjukkan melemahnya peran kepemimpinan dalam mendorong keterlibatan kerja karyawan. Kondisi rendahnya tingkat keterlibatan karyawan tersebut tidak semata-mata berdampak pada aspek psikologis dan kinerja individu, tetapi juga menimbulkan kerugian ekonomi yang signifikan bagi organisasi dan perekonomian global. Laporan Gallup memperkirakan bahwa rendahnya keterlibatan karyawan menyebabkan kerugian produktivitas global yang mencapai sekitar USD 438 miliar pertahun.

Secara nasional, perkembangan kepuasan kerja di kalangan tenaga kerja Indonesia memperlihatkan kecenderungan yang cukup menggembirakan. Fenomena tersebut dijustifikasi oleh data *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2023* yang dipublikasikan oleh *PricewaterhouseCoopers* (PwC). Di dalam laporan tersebut, tercatat sebanyak 75% dari total responden pekerja domestik mengekspresikan kepuasan terhadap profesi yang mereka tekuni saat ini. Jika dikomparasikan dengan rerata kepuasan kerja di zona Asia Pasifik yang tertahan di angka 57%, capaian Indonesia tersebut berada di posisi yang lebih unggul. Optimisme data ini mengindikasikan bahwasanya mayoritas angkatan kerja di dalam negeri menaruh penilaian positif terhadap rutinitas profesi sekaligus kondisi tempat mereka bekerja.

Pada tingkat regional, Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pusat utama kegiatan industri manufaktur di Indonesia. Berdasarkan Direktori Industri Manufaktur Jawa Barat Tahun 2025, jumlah unit perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar yang masih aktif beroperasi di provinsi ini mendapati

8.881 unit perusahaan. Besarnya jumlah perusahaan tersebut mencerminkan tingginya konsentrasi aktivitas produksi dan dinamika operasional industri di Jawa Barat, yang menempatkan banyak karyawan dalam lingkungan kerja dengan tuntutan pencapaian target, standar kualitas, serta ritme kerja yang relatif tinggi. Kondisi lingkungan industri yang demikian menjadi konteks penting dalam memahami karakteristik dunia kerja di Jawa Barat, khususnya terkait bagaimana motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan berkembang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Fenomena tersebut juga tercermin pada kondisi internal PT. Cresco Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor industri manufaktur dan menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan data internal perusahaan, PT. Cresco Indonesia mempekerjakan 154 orang karyawan, yang terdiri dari 3 orang pada level manajemen, 6 orang staf, serta sebagian besar karyawan lainnya menempati posisi operasional, seperti divisi produksi, *office boy* (OB), satpam, dan sopir. Dominasi tenaga kerja operasional dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu dan rutinitas kerja yang berulang menuntut pengelolaan karyawan yang efektif, khususnya dalam menjaga kedisiplinan dan keterlibatan kerja.

Sebagai gambaran empiris, perusahaan memiliki data terkait tingkat keterlambatan hadir dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) karyawan selama periode Desember 2024 hingga Oktober 2025, yang disajikan dalam Tabel 1.1 yang menunjukkan perbandingan antara keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa).

Tabel 1.1 Data Absensi dan Kedisiplinan Karyawan

No	Periode	Keterlambatan	(%)	Alfa	(%)
1.	21 Des 2024 - 20 Jan 2025	9	6,21	5	3,45
2.	21 Jan 2025 - 20 Feb 2025	8	5,52	4	2,76
3.	21 Feb 2025 - 20 Mar 2025	7	4,83	4	2,76
4.	21 Mar 2025 - 20 Apr 2025	9	6,21	4	2,76
5.	21 Apr 2025 - 20 Mei 2025	8	5,52	4	2,76
6.	21 Mei 2025 - 20 Jun 2025	7	4,83	4	2,76
7.	21 Jun 2025 - 20 Jul 2025	6	4,14	4	2,76
8.	21 Jul 2025 - 20 Agt 2025	7	4,83	4	2,76
9.	21 Agt 2025 - 20 Sept 2025	6	4,14	4	2,76
10.	21 Sept 2025 - 20 Okt 2025	5	3,45	4	2,76

Sumber: PT. Cresco Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Cresco Indonesia menunjukkan capaian yang relatif baik, dengan persentase kehadiran tepat waktu berada pada rentang 90,34% hingga 93,79%. Pada periode Desember 2024 hingga 21 Januari 2025, tingkat kehadiran tepat waktu tercatat sebesar 90,34%, disertai dengan keterlambatan sebesar 6,21% dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) sebesar 3,45%. Pada periode-periode selanjutnya, tingkat kehadiran tepat waktu mengalami variasi, namun secara umum menunjukkan kecenderungan membaik hingga mencapai nilai tertinggi sebesar 93,79% pada periode 21 September hingga 21 Oktober 2025.

Data absensi tersebut memperlihatkan bahwa keterlambatan dan alfa masih terjadi secara berulang pada setiap periode pengamatan. Persentase keterlambatan karyawan berada pada kisaran 3,45% hingga 6,21%, sedangkan tingkat alfa relatif stabil pada rentang 2,76% hingga 3,45%. Kondisi ini menandakan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan konsistensi perilaku kerja yang sesuai dengan standar kedisiplinan perusahaan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan kehadiran kerja.

Fluktuasi tingkat kehadiran, keterlambatan, dan alfa tersebut mencerminkan adanya dinamika perilaku kerja karyawan yang berpotensi berkaitan dengan kondisi psikologis dan situasional karyawan di lingkungan kerja. Perilaku kerja sehari-hari, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan, dapat dipandang sebagai indikasi awal adanya permasalahan terkait motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dengan tingkat motivasi kerja yang rendah mampu memengaruhi kestabilan perilaku kerja karyawan sehingga berdampak pada hasil kinerja.

Dalam konteks PT. Cresco Indonesia yang mayoritas karyawannya berada pada divisi operasional dan produksi, kedisiplinan dan kehadiran karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran proses kerja dan pencapaian target perusahaan. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan, meskipun dalam persentase yang relatif kecil, berpotensi mengganggu alur produksi dan efektivitas kerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perilaku kehadiran dan kedisiplinan dapat dipandang sebagai salah satu cerminan dari kinerja karyawan dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, kedisiplinan serta tingkat kehadiran pegawai merepresentasikan bentuk perilaku kerja yang berkorelasi langsung terhadap operasional tugas sekaligus capaian hasil kerja. Dengan kata lain, dimensi perilaku tersebut berpaut erat pada manifestasi kinerja karyawan tatkala menuntaskan kewajibannya. Secara konseptual, kinerja karyawan mencerminkan produk akhir dari aktivitas kerja, baik ditinjau dari spektrum mutu maupun kuantitas, yang diraih oleh seorang individu dalam merealisasikan tugas yang selaras dengan

wewenangannya. Pencapaian ini kemudian dikomparasikan menggunakan tolok ukur, sasaran, atau target yang sebelumnya telah ditetapkan guna menggambarkan besarnya sumbangsih mereka bagi pemenuhan visi organisasi.

Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa konsep kinerja sejatinya mengarah pada output pekerjaan individu yang dievaluasi lewat aspek kualitas serta kuantitas demi memenuhi tanggung jawab yang diemban. Penjabaran tersebut menegaskan bahwasanya penilaian terhadap kinerja tidak semata-mata bertumpu pada volume tugas yang diselesaikan, melainkan juga harus menilik aspek mutu hasil kerja dalam memenuhi kriteria instansi. Di samping itu, esensi kinerja tidak hanya memotret konsekuensi akhir dari suatu aktivitas, namun turut mengintegrasikan proses pengerjaan, dinamika perilaku, hingga kontribusi personal dalam merealisasikan tujuan lembaga. Merujuk pada pandangan Armstrong dan Taylor (2017), capaian kinerja yang maksimal sanggup menyumbang profitabilitas yang krusial bagi korporasi. Keuntungan tersebut di antaranya berupa eskalasi produktivitas, efisiensi dalam ranah operasional, serta penguatan daya saing kompetitif (Bernardin & Russell, 2002). Sebaliknya, andaikata tingkat kinerja karyawan merosot, organisasi berpotensi menghadapi beragam kendala sistemik seperti membengkaknya biaya pengeluaran operasional, tidak terealisasinya target kerja, hingga melemahnya posisi tawar dalam persaingan pasar.

Motivasi kerja menentukan sejauh mana pegawai bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai kesediaan individu untuk melaksanakan usaha yang maksimal guna mencapaisasaran organisasi, yang dipengaruhi oleh keahlian upaya

tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadi tertentu. Motivasi Kerja adalah ketersediaan kesediaan individu untuk melaksanakan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins & Coulter, 1999).

Sejalan dengan hal tersebut, Siagian (2002), menyatakan bahwa dalam konteks organisasi, termasuk dalam aktivitas kerja, motivasi kerja merupakan aspek yang harus mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja tidak terlepas dari peran manajemen, khususnya pimpinan yang berinteraksi langsung dengan pegawai dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pengetahuan yang baik mengenai motivasi kerja sangat diperlukan agar pimpinan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat, mempunyai komitmen yang tinggi, serta berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Kontribusi terhadap pembentukan kinerja karyawan tidak hanya bersumber dari motivasi kerja, tetapi juga ditentukan secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja. Suasana area kerja yang terjamin keamanannya bakal menstimulasi rasa tenteram dan suportif, yang pada gilirannya memacu efisiensi serta hasil kerja staf. Berdasarkan pemikiran Sedarmayanti (2011), variabel ini memuat dua ranah utama, yaitu aspek fisik (kebersihan, sistem pencahayaan, pengaturan spasial, serta fungsionalitas fasilitas pendukung) dan aspek nonmaterial (relasi antarkaryawan, efektivitas komunikasi, dan budaya kerja). Keseluruhan faktor tersebut memberikan dampak langsung bagi pembentukan suasana operasional serta kemantapan pegawai dalam mengeksekusi setiap kewajiban. Nitisemito (2010),

juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif membantu mengembangkan efektivitas kerja karyawan dan mengurangi potensi timbulnya tekanan psikologis. Disisi lain, Gibson et al. (2012), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan stres, kebosanan, maupun konflik antar karyawan yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan aspek kualitas dari lingkungan kerja selaku komponen krusial yang wajib menjadi perhatian utama pihak manajemen.

Di samping motivasi kerja serta lingkungan kerja, terdapat elemen lain yang diperkirakan punya andil dalam mengoptimalkan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja. Manifestasi dari kepuasan kerja berupa timbulnya afirmasi emosional saat karyawan merasakan bahwa tugas serta tanggung jawab mereka mampu mengakomodasi ekspektasi, kebutuhan, dan prinsip personal. Menurut pandangan Locke (1976), indikasi kepuasan kerja merujuk pada kondisi psikologis yang menyenangkan hasil dari evaluasi objektif atas profesi yang dijalani. Melalui pemahaman ini, aspek kepuasan kerja rupanya tidak melulu berpusat pada imbalan materiil maupun atmosfer tempat kerja, melainkan turut mencakup bagaimana cara pandang subjek terhadap keseluruhan dinamika karirnya. Handoko (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi sikap, perilaku, tingkat loyalitas, serta semangat kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih tekun, jarang melakukan pelanggaran, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selaras dengan itu, Robbins dan Judge (2017), turut menggarisbawahi bahwa tingginya derajat kepuasan kerja pada dasarnya linear dengan capaian kinerja yang optimal serta

ikatan komitmen yang kokoh terhadap lembaga. Oleh sebab itu, variabel kepuasan kerja berperan krusial sebagai sebuah stimulator yang dapat mempertegas ataupun mengaburkan korelasi antara motivasi kerja, lingkungan kerja, sekaligus kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting untuk memahami bagaimana karyawan merespons pengalaman kerja mereka. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Sementara itu, Spector (1997), menambahkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi melalui berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, rekan kerja, kompensasi, serta kesempatan pengembangan. Tingkat kepuasan kerja yang baik umumnya menghasilkan komitmen, loyalitas, dan performa yang lebih stabil.

Peran kepuasan kerja juga muncul dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung cenderung menciptakan rasa puas pada karyawan. Namun apabila kepuasan kerja sudah tinggi sejak awal, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja akan semakin kuat karena kondisi fisik dan sosial di tempat kerja sejalan dengan harapan dan kenyamanan karyawan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah, lingkungan kerja yang baik sekalipun belum tentu menghasilkan kinerja optimal karena persepsi karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan tetap negatif.

Fenomena dan penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang ada

masih menunjukkan ketidakkonsistenan temuan empiris terkait pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Penelitian oleh Faiqurrutab et al. (2023), menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mampu meningkatkan moral, disiplin, serta besarnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya bermuara pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2018), menambahkan bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif sekaligus nyaman berpotensi membangun atmosfer kerja baru yang mampu menopang efisiensi operasional staf.

Secara kontras, temuan empiris dari Rahmawati et al. (2023), memaparkan hasil berbeda studi mereka mengindikasikan bahwa motivasi kerja sekadar memberikan dampak positif namun tidak begitu signifikan bagi kinerja karyawan, sementara faktor lingkungan kerja justru terbukti andil secara signifikan dan positif. Argumen ini senada dengan konsep dari Gibson et al. (2012), yang merumuskan capaian kinerja karyawan sebagai produk akumulatif dari perpaduan antara motivasi kerja, kapasitas personal, beserta peluang atau kesempatan kerja. Oleh karena itu, besarnya motivasi kerja yang dimiliki individu tidak serta merta menjamin optimalnya output kerja jika tidak dibarengi dengan fasilitas lingkungan

kerja yang representatif serta situasi kerja yang suportif bagi efektivitas dorongan internal tersebut.

Di sisi lain, investigasi ilmiah teranyar oleh Ekawati et al. (2026), mendapati bahwa gabungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi positif yang bermakna bagi kinerja karyawan. Data riset tersebut memperlihatkan bagaimana integrasi motivasi kerja yang tinggi dengan dukungan situasi lingkungan kerja yang menenteramkan mampu menstimulasi mutu maupun kuantitas dari capaian kinerja karyawan. Konklusi ini memperkuat hipotesis Mangkunegara (2016), yang mengutarakan bahwa performa kerja seseorang dikontrol oleh keterkaitan antara aspek psikologis dengan keadaan lingkungan kerja; lingkungan kerja yang akomodatif dipastikan mempertebal motivasi kerja karyawan dalam meraih target.

Selanjutnya, studi oleh Majidah et al. (2020), yang memosisikan kepuasan kerja selaku prediktor moderasi mengungkap temuan bahwa kendati kepuasan kerja menunjukkan andil yang nyata bagi kinerja, namun eksistensinya tidak sanggup mengintervensi atau memoderasi dampak motivasi kerja atas kinerja karyawan. Hasil studi tersebut mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu bertindak selaku elemen akselerator yang mengokohkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Premis ini selaras dengan kerangka teoretis Gibson et al. (2012), yang menguraikan bahwa performa kerja terbentuk dari akumulasi ragam dimensi, meliputi motivasi kerja, talenta, serta kesempatan kerja. Oleh sebab itu, satu stimulan psikologis layaknya kepuasan kerja tidak serta-merta secara simultan

memperkokoh implikasi motivasi kerja bagi kinerja karyawan tanpa adanya sokongan variabel penentu lainnya di lingkup korporasi.

Melalui telaah di atas, dapat ditarik konklusi bahwasanya jajaran riset terdahulu masih memperlihatkan disparitas serta ketidakseragaman kesimpulan mengenai bagaimana keterikatan motivasi kerja beserta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan. Selain itu, penelitian yang memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi juga menunjukkan hasil yang beragam, di mana kepuasan kerja tidak selalu mampu memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian, khususnya terkait peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kepuasan kerja berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT. Cresco Indonesia)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta data empiris yang menggambarkan kondisi aktual di PT. Cresco Indonesia, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, namun masih ditemukan perilaku kerja yang menunjukkan kinerja belum optimal, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran.
2. Keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) di PT. Cresco Indonesia masih terjadi secara berulang dan berpotensi mengganggu kelancaran serta efektivitas operasional.
3. Motivasi kerja karyawan, khususnya pada bagian operasional, diduga belum optimal dalam mendorong konsistensi perilaku kerja dan pencapaian kinerja maksimal.
4. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpotensi memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan efektivitas karyawan.
5. Kepuasan kerja diduga berperan penting dalam memengaruhi respons karyawan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menghasilkan kinerja.
6. Penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

7. Belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus mengkaji peran kepuasan kerja sebagai moderasi pada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan di PT. Cresco Indonesia.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan di PT Cresco Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat kompleks dan saling berkaitan. Oleh karena itu, agar penelitian ini lebih terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka perlu ditetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cresco Indonesia.
2. Variabel yang diteliti meliputi motivasi kerja sebagai variabel independen (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_2), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (Z).
3. Objek penelitian dibatasi pada 154 karyawan PT Cresco Indonesia yang memiliki karakteristik pekerjaan di bidang manufaktur, menerapkan sistem kerja satu shift, dan memiliki target produksi tertentu.
4. Data ketidakhadiran digunakan sebagai indikasi awal adanya permasalahan internal perusahaan dan bukan sebagai gambaran keseluruhan kondisi absensi karyawan.

5. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang telah ditetapkan, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun faktor eksternal perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia?
3. Bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia?
4. Bagaimana kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia?
5. Bagaimana kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia.
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia.
5. Untuk mengetahui besarnya peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cresco Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui penguatan bukti empiris yang memperkuat pemahaman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang masih menunjukkan hasil tidak konsisten dalam penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan serta permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Manfaat praktis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh oleh penulis melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menambah wawasan dan pemahaman mengenai konsep motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan dalam konteks organisasi nyata.
- 2) Mengembangkan kemampuan analisis ilmiah, khususnya dalam menguji hubungan antarvariabel menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.
- 3) Menjadi pengalaman akademik dan praktis bagi penulis dalam melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan (PT. Cresco Indonesia)

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan, khususnya PT. Cresco Indonesia, diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan manajerial.
- 2) Membantu perusahaan mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait motivasi kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta upaya peningkatan kepuasan kerja.

- 3) Menjadi masukan dalam penyusunan kebijakan SDM, seperti program peningkatan motivasi kerja, perbaikan kondisi kerja, dan strategi peningkatan kinerja.

c. Bagi Pihak Lain

Selain bagi penulis dan perusahaan, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memberikan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan.
- 2) Dapat digunakan sebagai literatur pembanding untuk penelitian di bidang perilaku organisasi dan manajemen SDM dalam konteks industri manufaktur.
- 3) Menjadi bahan pertimbangan akademik atau praktis bagi pihak-pihak yang berkecimpung dalam pengelolaan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas organisasi.

G. Jadwal Penelitian

Guna memastikan penelitian berjalan secara sistematis dan terorganisir, peneliti menyusun jadwal penelitian yang mencakup aktivitas dari perizinan, observasi awal, penyebaran kuesioner, hingga analisis data menggunakan statistik sesuai dengan metode kuantitatif dan kuantitatif yang digunakan. Rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025		2026			
		Nov	Des	Jan	Apr	Mei	Jun
1.	Observasi Awal dan Identifikasi Masalah						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Konsultasi Proposal						
4.	Revisi Proposal						
5.	Ujian Proposal						
6.	Penyebaran Kuesioner						
7.	Pengolahan Data dan Analisis Data						
8.	Penyusunan Skripsi						
9.	Bimbingan dan Revisi Skripsi						
10.	Sidang Skripsi						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

H. Sistematika Penelitian Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai alur dan isi pembahasan dalam penelitian, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami tahapan dan substansi penelitian yang dilakukan. Penulisan skripsi ini disajikan dalam lima bab, yang masing-masing bab saling berkaitan satu sama lain, dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Uraian dalam bagian ini menguraikan fondasi riset yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan serta ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Fokus pada bagian ini diarahkan untuk mengulas landasan teoretis serta konsep-konsep mendasar yang relevan sebagai acuan studi, yang mengulas pilar manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Bukan hanya itu, bab ini pun

menyuguhkan kompilasi hasil penelitian terdahulu, penyusunan kerangka berpikir, hingga perumusan hipotesis penelitian.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Sajian dalam bab ini membedah rancangan pendekatan dan metode, klasifikasi jenis data beserta sumber data penelitian, penentuan populasi dan sampel, peninjauan variabel penelitian, deskripsi definisi operasional variabel, lini waktu dan lokasi penelitian, prosedur teknik pengumpulan data, sekaligus perangkat metode analisis data yang diaplikasikan demi menjawab problem penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil penelitian yang diperoleh melalui proses pengumpulan dan pengolahan data. Pembahasan meliputi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil pengujian instrumen dan asumsi statistik, serta analisis data dan pengujian hipotesis. Selanjutnya, hasil penelitian dibahas dengan mengaitkannya pada teori dan temuan penelitian sebelumnya untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

5. Bab V Penutup

Bab ini memuat simpulan penelitian yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan. Selain itu, disajikan saran yang bersifat akademis dan praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, serta pihak-pihak terkait.