

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat mencapai target produksi, meningkatkan kualitas output, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan menjadi indikator utama yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi operasional perusahaan. Hal ini menjadi semakin krusial pada sektor industri manufaktur, khususnya industri semen, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko, ketelitian, dan tuntutan kualitas yang tinggi.

PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk merupakan salah satu produsen semen terbesar di Indonesia yang memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional serta pertumbuhan sektor konstruksi. Unit Cirebon sebagai salah satu unit produksi memiliki aktivitas operasional yang padat dengan penggunaan mesin berat, teknologi produksi berskala industri, serta sistem kerja bergilir. Besarnya kontribusi perusahaan tersebut menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, khususnya dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan

agar target produksi dan kualitas produk dapat tercapai secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaan operasional perusahaan masih ditemukan berbagai tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Proses produksi semen menuntut ketelitian, ketahanan fisik, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang ketat. Namun demikian, masih ditemukan fenomena seperti fluktuasi produktivitas kerja, tingkat kehadiran yang belum stabil, kepatuhan terhadap prosedur kerja yang belum optimal, serta kondisi lingkungan kerja yang tergolong berat seperti paparan debu semen, suhu tinggi, dan kebisingan mesin. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, perilaku, dan situasional. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bekerja optimal. Herzberg melalui teori dua faktor menekankan pentingnya pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sedangkan Vroom melalui teori harapan menyatakan bahwa kinerja tinggi muncul ketika karyawan meyakini usaha akan menghasilkan imbalan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja. Hasibuan menyatakan disiplin kerja sebagai kesadaran menaati ketentuan organisasi. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan kerja. Pada industri semen, lingkungan kerja memiliki karakteristik ekstrem seperti debu, suhu tinggi, kebisingan, serta risiko keselamatan kerja. Hubungan ketiga variabel terhadap kinerja telah banyak diteliti namun menunjukkan

hasil yang berbeda. Ningsih dkk (2021) serta Soejarminto dan Hidayat (2022) menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Utami dan Marnisah (2022) serta Madyoningrum dan Azizah (2022) menemukan motivasi tidak signifikan. Farras (2022) bahkan menemukan motivasi berpengaruh negatif, sementara Gorang dkk (2022) menunjukkan lingkungan kerja tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* serta perlunya pengujian kembali pada konteks industri semen, khususnya di PT. Indocement Unit Cirebon.

Pengelolaan variabel penelitian memiliki dasar hukum yang jelas. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) menegaskan hak pekerja atas keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang layak yang berkaitan dengan motivasi kerja. Pasal 102 ayat (2) mengatur kewajiban pekerja menaati peraturan perusahaan sebagai dasar disiplin kerja. Kondisi lingkungan kerja berat & ekstrem dikategorikan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja yang menetapkan nilai ambang batas untuk paparan debu, kebisingan, dan suhu di tempat kerja.

Tabel 1. 1
Nilai Ambang Batas Lingkungan Kerja

No	Faktor lingkungan kerja	Niai Ambang Batas (NAB)
1	Suhu kerja (iklim panas / WBGT)	Maks. $\pm 25\text{--}28^{\circ}\text{C}$ (beban kerja berat)
2	Kebisingan	85 dB (8 jam kerja)
3	Debu total	$\leq 10 \text{ mg/m}^3$
4	Debu respirable	$\leq 3 \text{ mg/m}^3$
5	Pencahayaan	Sesuai standar jenis pekerjaan
6	Getaran Mekanis	Sesuai batas paparan harian

Sumber: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Tabel Nilai Ambang Batas (NAB) tersebut menunjukkan standar maksimum paparan faktor lingkungan kerja yang diperbolehkan sebagaimana diatur dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Standar tersebut mencakup suhu kerja, kebisingan, debu total, debu respirable, serta pencahayaan yang harus dipenuhi oleh perusahaan guna menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja melebihi nilai ambang batas yang ditetapkan, maka berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan, menurunkan konsentrasi, meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dalam industri semen seperti PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon, paparan debu, kebisingan, dan suhu kerja tinggi merupakan karakteristik lingkungan kerja yang berpotensi terjadi. Oleh karena itu, penerapan Nilai Ambang Batas (NAB) penting sebagai upaya pengendalian risiko serta perlindungan tenaga kerja. Pemenuhan standar tersebut juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian praktis, empiris, teoritis, dan yuridis tersebut, penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon guna mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel serta variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-survei awal terhadap karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon yang berkaitan dengan kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel dan grafik berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvei

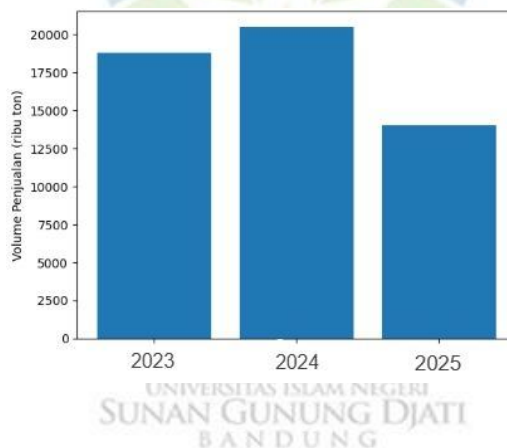
No	Variabel	Indikator Umum	Hasil Prasurvei
1	Motivasi Kerja	Dorongan bekerja, semangat meningkatkan kinerja, kepuasan terhadap kerjaan	Sebagian responden menyatakan setuju dan sangat setuju namun masih terdapat responden yang memilih netral dan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya optimal
2	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu kerja, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja	Hasil prasurvei menunjukkan bahwa meskipun sebagian responden menyatakan setuju dan sangat setuju, masih terdapat responden yang bersifat netral dan tidak setuju, sehingga disiplin kerja karyawan belum merata
3	Lingkungan Kerja	Kenyamanan kerja, hubungan antar karyawan, kondisi tempat kerja	Sebagian responden merasa lingkungan kerja sudah mendukung namun masih terdapat responden yang memberikan jawaban netral dan tidak

			setuju, menandakan lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif
4	Kinerja Karyawan	Pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, penyelesaian tugas	Hasil prasurvei menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik tetapi masih ditemukan responden yang memberikan jawaban netral dan tidak setuju, sehingga kinerja karyawan belum sepenuhnya maksimal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil survey melalui penyebaran kuesioner singkat kepada karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon, diperoleh informasi bahwa masih terdapat responden yang memberikan jawaban netral hingga kurang setuju terhadap pernyataan terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal sehingga berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diduga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon. Padahal, industri semen memiliki karakteristik lingkungan kerja yang lebih ekstrem, risiko keselamatan yang

tinggi, beban kerja fisik berat, serta sistem kerja bergilir yang berbeda dengan industri lain. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti berminat melaksanakan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon dengan harapan dapat memberikan gambaran empiris serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 1. 1

Diagram Batang Diagram batang data penjualan semen PT. Indocement Tungal Prakarsa TBk Unit Cirebon pada tahun 2023 - 2025

Berdasarkan grafik penjualan semen PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk periode 2023–2025, volume penjualan tahun 2023 tercatat sebesar 18.766 ribu ton yang menunjukkan kinerja penjualan relatif stabil di tengah persaingan industri semen. Pada tahun 2024, volume penjualan meningkat menjadi 20.496 ribu ton, mengindikasikan adanya perbaikan kinerja yang didukung meningkatnya aktivitas konstruksi serta strategi

operasional perusahaan. Sementara itu, tahun 2025 tercatat sebesar 14.020 ribu ton hingga periode sembilan bulan. Angka ini tampak lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya, namun belum dapat disimpulkan sebagai penurunan tahunan karena data belum mencakup satu tahun penuh dan masih dipengaruhi dinamika permintaan pasar.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan diantaranya:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon menunjukkan ketidakstabilan, yang berpotensi menurunkan tingkat keterlibatan, komitmen, serta semangat karyawan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan.
2. Perbedaan kedisiplinan antar karyawan masih cukup mencolok, mengindikasikan adanya ketidakefektifan pengawasan, rendahnya pemahaman terhadap aturan kerja, dan kurang kuatnya budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan operasional.
3. Kondisi lingkungan kerja belum mendukung sepenuhnya produktivitas karyawan, baik dari aspek fisik seperti paparan debu, suhu tinggi, dan risiko bahaya kerja, maupun dari aspek psikologis seperti kualitas hubungan antar karyawan, efektivitas komunikasi, dan pola kepemimpinan.

4. Terdapat risiko penurunan kualitas kinerja karyawan, yang dapat menghambat pencapaian target, menurunkan efisiensi proses produksi, dan meningkatkan peluang terjadinya kesalahan kerja yang berdampak pada keselamatan maupun kualitas produk.
5. Kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal yang seharusnya dicapai berdasarkan target serta standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Belum terdapat bukti empiris yang secara khusus menjelaskan hingga saat ini, belum ditemukan bukti empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.
7. Penerapan sistem kerja bergilir (*shift*) dan beban kerja fisik yang relatif berat berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dikaji, maka diperlukan ruang lingkup dan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.
2. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
3. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja yang diteliti mencakup lingkungan kerja fisik dan nonfisik.
5. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden penelitian.
6. Penelitian ini tidak mengkaji variabel lain di luar variabel yang diteliti, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
7. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Cirebon.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan teori motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan industri manufaktur.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan model teoritis dengan memperkuat pemahaman

mengenai hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Penelitian ini dapat dijadikan dasar ilmiah bagi pengembangan kebijakan SDM, di mana hasil penelitian dapat mendukung teori bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi faktor teknis, tetapi juga aspek psikologis dan perilaku, sehingga dapat dijadikan landasan dalam penelitian akademik tentang pengelolaan karyawan secara efektif.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat Menguatkan Bukti Empiris mengenai pentingnya pengelolaan motivasi dan kedisiplinan kerja dalam teori-teori perilaku organisasi (*organizational behavior*), sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji atau memverifikasi teori-teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori manajemen secara langsung dalam praktik di tempat kerja. Penelitian ini juga berfungsi untuk mengasah keterampilan peneliti dalam menganalisis elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan serta memperdalam pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk

menjadi salah satu syarat dalam proses akademis peneliti, yaitu untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi.

b. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi atau penambahan literatur yang berguna, serta referensi bagi mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang signifikan dan dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menilai pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan disiplin kerja serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin dan motivasi pegawai. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai efisiensi kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga merupakan bentuk sumbangan perusahaan terhadap perkembangan dunia Pendidikan.

d. Bagi Umum

Hasil Penelitian ini bisa memberikan wawasan dan pemahaman kepada masyarakat, khususnya para pegawai dan manajer, mengenai

pentingnya motivasi, disiplin, serta lingkungan dalam dunia kerja. Dengan memahami dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja, diharapkan masyarakat dapat menerapkannya dalam lingkungan kerja masing-masing untuk mencapai hasil yang optimal.

G. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026 dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Jadwal Penelitian

Tahapan Penelitian	2025		2026					
	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Pengajuan Judul Skripsi								
Penyusunan Proposal								
Bimbingan Proposal Penelitian								
Sidang Proposal Penelitian								

Revisi Proposal								
Ujian Komprehensif								
Pengumpulan dan analisis data								
Penulisan akhir skripsi								
Pendaftaran sidang munaqasyah								
Sidang Munaqasyah								
Revisi Skripsi								

H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun secara sistematis ke dalam lima bab yang saling berkaitan guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai penelitian yang dilakukan. Bab I Pendahuluan, menjadi landasan awal penelitian dengan menguraikan latar belakang yang mendasari pentingnya

penelitian dilakukan, dilanjutkan dengan identifikasi berbagai permasalahan yang ditemukan. Ruang lingkup dan batasan masalah ditetapkan untuk memfokuskan kajian penelitian agar lebih terarah dan mendalam. Berdasarkan identifikasi tersebut, rumusan masalah dirumuskan secara spesifik dan terukur, yang kemudian mengarahkan pada penetapan tujuan penelitian sebagai capaian yang diharapkan. Manfaat penelitian dijabarkan untuk menunjukkan kontribusi praktis maupun teoretis dari penelitian ini. Bab ini dilengkapi dengan jadwal penelitian yang menggambarkan tahapan pelaksanaan serta sistematika penulisan yang menjelaskan struktur keseluruhan skripsi. Bab II Tinjauan Pustaka, membangun fondasi teoritis dan konseptual yang melandasi penelitian. Bab ini menyajikan konsep dan teori relevan yang menjadi acuan dalam menganalisis permasalahan penelitian. Kajian terhadap penelitian terdahulu dipaparkan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap) sekaligus menunjukkan posisi penelitian ini dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan alur logis hubungan antar variabel yang diteliti, yang kemudian melahirkan proposisi sementara sebagai respons terhadap permasalahan penelitian yang telah ditetapkan. Bab III Metodologi Penelitian, menjelaskan secara komprehensif pendekatan dan prosedur yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Bab ini menguraikan metode dan pendekatan penelitian yang dipilih beserta justifikasinya, klasifikasi dan sumber informasi yang dibutuhkan dalam riset, serta populasi beserta sampel yang dijadikan

sebagai objek kajian. Variabel penelitian diidentifikasi secara operasional untuk memberikan kejelasan pengukuran. Waktu dan wilayah penelitian ditentukan sebagai konteks spasial dan temporal pelaksanaan penelitian. Selanjutnya, metode pengumpulan data dipaparkan guna menjelaskan cara memperoleh data yang valid dan reliabel, serta metode analisis data yang diaplikasikan dalam memproses dan menginterpretasikan data guna menjawab pertanyaan riset. Bab IV Temuan dan Pembahasan, menyajikan temuan empiris penelitian yang diawali dengan gambaran umum perusahaan sebagai objek penelitian untuk memberikan konteks yang lebih jelas. Analisis deskriptif statistik disajikan dalam rangka menggambarkan karakteristik data yang diperoleh, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis yang telah ditetapkan. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan dibahas secara mendalam dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian terdahulu untuk memberikan makna yang lebih luas terhadap temuan penelitian. Bab V Penutup, merupakan bagian akhir yang mengintegrasikan keseluruhan penelitian. Bab ini menyajikan kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian dan pencapaian tujuan riset berdasarkan temuan analisis dan diskusi. Keterbatasan penelitian diuraikan secara objektif untuk memberikan gambaran mengenai dimensi-dimensi yang belum tereksplor dapat dicapai pada riset ini. Terakhir, saran dirumuskan berupa rekomendasi praktis maupun akademis bagi pihak-pihak terkait serta peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan topik penelitian ini.