

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Jika kita memperhatikan perkembangan sektor industri secara khusus, kita dapat melihat banyak bermunculan industri-industri yang menghasilkan berbagai produk andalan. Perusahaan-perusahaan tersebut saling bersaing untuk meningkatkan pangsa pasarnya guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan produk yang berkualitas dan menghasilkan keuntungan.

Perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya tentu harus didukung dengan meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat didukung oleh berbagai macam faktor, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas/alat kerja yang cukup lengkap dapat mendukung kinerja karyawan.

Roti merupakan makanan pendamping dari kebutuhan pokok yang umumnya digemari oleh masyarakat. Roti sebagai pengganti nasi atau makanan yang mengandung karbohidrat pada dasarnya adalah makanan yang dihasilkan dari bahan baku tepung, air dan ragi serta di berikan berbagai varian rasa untuk menciptakan rasa enak dan ketertarikan konsumen. Masyarakat banyak menyukai makanan roti karena lebih praktis dan mudah untuk dibawa kemanamana serta memberikan rasa yang enak. Roti dihasilkan dari adonan yang dipanggang sedemikian rupa sehingga menghasilkan cita rasa yang khas.

Pabrik roti adalah salah satu industri yang menghasilkan produk berupa olahan makanan yaitu roti. Sebagaimana di ketahui bahwa roti merupakan makanan pendamping yang mengandung cukup banyak karbohidrat sehingga sebagian orang menggunakan roti sebagai pengganti nasi. Roti juga merupakan salah satu makanan yang praktis dan lebih mudah. Seiring dengan perkembangannya roti memiliki banyak varian rasa sehingga banyak konsumen yang menyukainya. Alasan inilah yang mendukung banyak berdirinya pabrik-pabrik roti di berbagai daerah.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Subsektor Industri Menurut**  
**Golongan Industri di Jawa Barat, 2010-2014**

No	Golongan Industri	2010	2011	2012	2013	2014
1	Industri Makanan	1.035	1.006	1.079	1.011	1.011
2	Industri Minuman	73	74	79	95	93
3	Industri Pengelolaan Tembakau	8	6	10	9	9
4	Industri Tekstil	858	839	887	974	1.062
5	Industri Pakaian Jadi	755	733	724	711	744
6	Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	216	202	211	209	208
7	Industri Kayu, Barang dari Kayu (Tak Termasuk Furnitur), dan Barang Anyaman dari Rotan, Bambu dan Sejenisnya	150	128	129	130	124
8	Industri Kertas, Barang dari Kertas dan Sejenisnya	91	81	83	97	94
9	Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	66	68	93	95	
10	Industri Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	14	13	15	15	15
11	Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	210	212	209	274	283
12	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	65	65	63	72	76
13	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	373	354	366	476	477
14	Industri Barang Galian Bukan Logam	740	721	731	718	728
15	Industri Logam Dasar	55	53	54	82	84
16	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	263	265	269	304	301
17	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	148	148	149	191	187
18	Industri Peralatan Listrik	118	113	118	137	133
19	Industri Mesin dan Peralatannya	103	115	124	164	168

No	Golongan Industri	Lanjutan Tabel 1.1				
		2010	2011	2012	2013	2014
20	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	136	153	154	211	220
21	Industri Alat Angkutan Lainnya	81	81	83	111	119
22	Industri Furnitur	296	264	268	243	244
23	Industri Pengolahan lainnya	171	177	176	153	244
24	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	4	1	3	4	7
	<b>Jumlah</b>	<b>6.029</b>	<b>5.861</b>	<b>6.052</b>	<b>6.457</b>	<b>6.633</b>

Sumber: Survei Industri Besar dan Sedang Tahunan, BPS Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah industri berdasarkan subsektornya di Jawa Barat terdapat 2 Sektor industri dengan jumlah terbanyak. Industri Tekstil menduduki posisi pertama dengan jumlah 1.062 pada tahun 2014 dan industri makanan pada peringkat kedua dengan jumlah 1.011 pada tahun 2014.

Perkembangan industri makanan menimbulkan persaingan yang kini semakin ketat, sehingga diharapkan perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara baik dan tepat. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor penentu dalam pengendalian kegiatan usaha. Untuk itu diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara kompeten sesuai tugas pokoknya. Ketika persaingan antar perusahaan semakin ketat, bersaing dan bertahan di industri ini telah menjadi tantangan baru.

Perlu diakui bahwa manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tidak selalu bergantung pada seberapa canggih teknologi yang dimiliki, jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, peralatan dan perangkat tersebut tidak akan dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia (karyawan). Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas-aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi, perusahaan haruslah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kabupaten Bandung merupakan salah satu kabupaten yang ada di Jawa Barat. Kabupaten Bandung memiliki banyak sektor industri baik itu industri besar maupun industri kecil, bahkan Kabupaten Bandung memiliki beberapa kawasan industri, seperti kawasan industri di Rancaekek, Solokanjeruk, Majalaya dan

Katapang. Sektor industri ini memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap PDRB Kabupaten Bandung. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan (DISKOPERINDAG) Kabupaten Bandung, diketahui bahwasanya kontribusi sektor industri terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Bandung yaitu sekitar 22,02% dari keseluruhan PRDB Kabupaten Bandung, tentu angka tersebut menunjukkan kontribusi yang cukup besar, Lastri Mulyati (2015).

Tersedianya banyak sumber daya manusia, Kabupaten Bandung menjadi tujuan investasi para pelaku ekonomi, khususnya di sektor industri, perdagangan, dan jasa. Hal ini terlihat dari perkembangan industri Kabupaten Bandung yang terus berkembang. Sektor industri di Kabupaten Bandung yang menjadi tujuan investasi tentu sudah banyak mendirikan pabrik, salah satunya adalah pabrik roti. Di bawah ini beberapa nama pabrik Roti terkenal di Kabupaten Bandung :

**Tabel 1. 2**  
**Pabrik Roti di Kabupaten Bandung**

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Indonesia Bakery Family	Indonesia Bakery Family Pt. (Tegalluar), Jl. Raya Sapan No.50, Tegalluar, Kec. Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40287
2	Pabrik Roti Sri Rejeki	Jl. Patrol V No.10, Baleendah, Kec. Baleendah, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40375
3	Pabrik roti tawar kasino/kadet	Jl. Cipadati kp.sindangsari, RW.-03, Cinunuk, Kec. Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40624
4	Pabrik roti martini	Jl. Raya Majalaya - Rancaekek No.325, Rancaekek Wetan, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394
5	CV. Riki Bakery	Rancaekek Wetan, Kec. Rancaekek, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40394
6	PT Sapta Sari Bogaguna	Jl. Pandan Wangi No. 20, Cibiru Wetan, Kec. Cileunyi, Kabupaten Bandung 40625

Sumber : <https://www.google.com/maps/@7.0108746,107.8702349,15z?entry=ttu>

Perusahaan-perusahaan di atas merupakan beberapa pabrik dari sekian banyaknya pabrik di Kabupaten Bandung. Peneliti memutuskan untuk mencantumkan 6 nama pabrik yang penulis rasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan pabrik yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh beberapa alasan diantaranya (1) kesediaan pihak pabrik menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut, (2) pabrik memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja karyawannya, (3) penulis telah melakukan survei pendahuluan sebelumnya, dan (4) penulis telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di pabrik.

Sebagai perusahaan industri tentunya PT Sapta Sari Bogaguna mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Jumlah karyawan 56 orang tentunya bukanlah hal mudah untuk perusahaan mengatasi permasalahan-permasalahan pada bagian Sumber Daya Manusia yang mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat saat ini seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya arti karyawan bagi suatu perusahaan. Permasalahan tentang karyawan merupakan hal yang serius untuk dapat diselesaikan dan dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur segala macam hal tentang bagaimana memperlakukan karyawan sebagai asset yang penting di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu.

Peneliti melakukan survei pendahuluan dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna. Tabel 1.3 dibawah ini merupakan tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai dimensi Kinerja Karyawan:

**Tabel 1.3**  
**Perhitungan Hasil Survei Pendahuluan Kinerja Karyawan**  
**PT Sapta Sari Bogaguna**

Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-Rata
	SS		S		N		TS		STS			
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Kuantitas	2	10	6	24	12	36	7	14	3	3	87	2,90
Kualitas	2	25	15	60	5	15	3	6	2	2	108	3,60
Tanggung Jawab	5	25	16	64	7	21	2	4			114	3,80
Kerjasama	2	10	7	28	12	36	7	14	2	2	90	3,00
Inisiatif	5	25	15	60	6	18	4	8			111	3,70
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>												<b>3,40</b>
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden												

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan rata-rata kinerja karyawan di PT Sapta Sari Bogaguna memperoleh skor rata-rata 3,40 yang mana skor tersebut termasuk kedalam kategori kurang baik secara garis kontinum menurut (Sugiyono, 2018:94). Dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu dimensi Kuantitas Kerja dengan nilai 2,90 dan dimensi Kerja Sama dengan nilai 3,00. Hal tersebut dapat dilihat bahwa dimensi kuantitas karyawan PT Sapta Sari Bogaguna belum berjalan dengan maksimal dan terdapat beberapa karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaannya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga membuat kinerja karyawan di PT Sapta Sari Bogaguna masih belum optimal.

**Tabel 1. 4**  
**Skala Produksi PT Sapta Sari Bogaguna 2021-2023**

Tahun	Kuartal				Total/Tahun Pcs
	1	2	3	4	
	Pcs	Pcs	Pcs	Pcs	
2021	-	-	-	852.053	852.053
2022	2.438.452	1.966.796	2.460.668	2.698.970	9.510.886
2023	2.958.381	2.046.111	2.059.470	1.208.325	8.272.287

Sumber : HRD PT Sapta Sari Bogaguna (2023)

Skala produksi yang dihitung oleh PT Sapta Sari Bogaguna yakni satuan pieces yang dihitung setiap tiga bulan sekali. Dari tabel 1.4 menunjukkan skala produksi yang dihasilkan PT Sapta Sari Bogaguna selama tiga tahun terakhir, pada tahun 2021 perusahaan menghasilkan roti sebanyak 852.053 pieces lalu mengalami peningkatan pada tahun 2022 yakni sebanyak 9.510.886 pieces kemudian menurun pada tahun berikutnya sebanyak 8.272.287 pieces. Akibat dari turunnya skala produksi dari tahun 2022 ke 2023 menyebabkan omset yang diperoleh perusahaan menurun. Penurunan omset tersebut mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan seperti pemenuhan fasilitas penunjang yang berdampak pada kepuasan kerja terhadap karyawan.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan HRD PT Sapta Sari Bogaguna yang tidak ingin diketahui namanya mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sapta Sari Bogaguna. Setelah itu peneliti juga melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner survei pendahuluan kepada 30 orang karyawan, hasil observasi bisa di lihat pada Tabel 1.5 dibawah ini.



**Tabel 1. 5**  
**Perhitungan Hasil Survei Pendahuluan Variabel yang Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS		
<b>KEPUASAN KERJA</b>	Pekerjaan itu sendiri	4	7	9	6	4	91	3,03
	Gaji/Upah	5	12	8	4	1	106	3,53
	Promosi	3	7	9	7	4	88	2,93
	Pengawasan	5	6	8	7	4	95	3,16
	Rekan Kerja	4	7	10	6	3	93	3,10
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Motivasi Kerja</b>							<b>3,15</b>
<b>KOMPETENSI</b>	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	5	21	4			121	4,03
	Pemahaman ( <i>Understanding</i> )	5	19	6			119	3,96
	Kemampuan/Keterampilan ( <i>Skill</i> )	8	20	2			126	4,20
	Nilai ( <i>Value</i> )	10	18	3			131	4,36
	Sikap ( <i>Attitude</i> )	5	15	10			115	3,83
	Minat ( <i>Interest</i> )	7	14	8	1		115	3,83
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Kompetensi</b>							<b>4,03</b>
<b>KEPEMIMPINAN</b>	Hubungan antara pimpinan dan bawahan	10	12	6	2		120	4,00
	Struktur Tugas	10	9	11			119	3,96
	Kekuasaan	9	15	6			123	4,10
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Kepemimpinan</b>							<b>4,02</b>
<b>BEBAN KERJA</b>		11	10	8	0	1	120	4,00
		9	14	6	1	0	121	4,03
		9	8	11	9	2	112	3,73
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Beban Kerja</b>							<b>3,92</b>
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden								

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan data dari hasil survei pendahuluan dengan teori yang merujuk pada buku Aty Juniarty dengan judul “Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja” pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa Kepuasan Kerja mempunyai nilai rata-rata terendah yaitu 3,15 yang mana skor tersebut termasuk kategori kurang baik secara garis kontinum menurut (Sugiyono, 2018:94).

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Langkah yang dapat dilakukan PT Sapta Sari Bogaguna untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Untuk mencapai efektivitas dalam kinerja, karyawan perlu mempunyai perilaku di mana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada instansinya yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas maupun efisiensi dalam bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam suatu instansi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah pada kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan Kinerja Karyawan yang baik.

Peneliti melakukan survei pendahuluan dengan menyebarkan kepada 30 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna. Tabel 1.6 dibawah ini merupakan tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai dimensi kepuasan kerja:

**Tabel 1. 6**  
**Perhitungan Hasil Survei Pendahuluan Variabel Kepuasan Kerja**  
**PT Sapta Sari Bogaguna**

No	Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-Rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		SS=5		Skor=4		Skor=3		Skor=2		Skor=1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pekerjaan itu Sendiri	4	20	7	28	9	27	6	12	4	4	91	3,03
2	Gaji/Upah	5	25	12	48	8	24	4	8	1	1	106	3,53
3	Promosi	3	15	7	28	9	27	7	14	4	4	88	2,93

No	Dimensi	Lanjutan Tabel 1.6											
		Frekuensi										Total Skor	Rata-Rata
		SS		S		N		TS		STS			
		SS=5		S=4		N=3		TS=2		STS=1			
F	N	F	N	F	N	F	N	F	N				
4	Pengawasan	5	25	6	24	8	24	7	14	4	4	95	3,16
5	Rekan Kerja	4	20	7	28	10	30	6	12	3	3	93	3,10
<b>Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja</b>													<b>3,15</b>
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja pada PT Sapta Sari Bogaguna termasuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan melihat pada hasil survei pendahuluan variabel kepuasan kerja dengan skor rata-rata 3,15. Hasil tersebut menjadi salah satu yang diyakini peneliti bahwa Kepuasan Kerja di dalam perusahaan merupakan faktor yang harus di perhatikan sepenuhnya oleh perusahaan. Lingkungan Kerja memiliki 5 dimensi, dimana terdapat satu dimensi yang memiliki nilai terendah dibandingkan dimensi yang lainnya yaitu Promosi dengan skor rata-rata 2,93.

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Afandi 2018, Kepuasan merupakan adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Jika tingkat kepuasan kerja dapat memberi dampak

terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai terhadap instansi dan hal tersebut akan berdampak buruk juga bagi kinerja karyawan yang dapat merugikan bagi perusahaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Handoko Edy Sutrisno (2019:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Masalah Kepuasan kerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan HRD PT Sapta Sari bogaguna yang tidak ingin disebutkan namanya dan telah peneliti bandingkan dengan konsep Robbins dan Judge dalam Juniarti & Putri (2021:44) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi Pekerjaan Itu Sendiri, ada karyawan yang merasa bahwa kebijakan perusahaan dalam menempatkan jobdesk kurang sesuai dengan keterampilannya.
2. Berdasarkan dimensi Gaji/Upah, Gaji/Upah yang diberikan sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.
3. Berdasarkan dimensi Promosi, karena promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan maka ada karyawan yang merasa bahwa di perusahaan ini dia merasa sulit untuk mendapatkan kesempatan untuk maju.
4. Berdasarkan dimensi Pengawasan, sikap pengawasan yang diberikan pemimpin yang ramah karyawan merasa senang dan nyaman.

5. Berdasarkan dimensi Rekan kerja, ada karyawan yang mengeluh karena rekan kerja yang kurang bertanggung jawab.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Andani (2021:98) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi.

Meneliti melakukan prasurvei kepada 30 responden untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja di PT Sapta Sari Bogaguna. Berikut hasil pra-survei pada PT Sapta Sari Bogaguna dalam Tabel 1.7 sebagai berikut:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor yang mempengaruhi**  
**Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS		
LINGKUNGAN KERJA	Lingkungan Fisik	5	12	8	3	2	105	3,50
	Lingkungan Non Fisik	4	7	10	6	3	93	3,10
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Lingkungan Kerja</b>							<b>3,30</b>
MOTIVASI KERJA	Kebutuhan akan prestasi	3	8	14	4	1	98	3,26
	Kebutuhan akan afiliasi	5	8	9	5	3	95	3,16
	Kebutuhan akan kekuasaan	5	7	10	5	3	96	3,20
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Motivasi Kerja</b>							<b>3,20</b>
KOMPENSASI	Kompensasi Langsung	5	12	8	4	1	106	3,53
	Kompensasi Tidak Langsung	6	15	9			117	3,90
	<b>Skor Rata-Rata Terhadap Kompensasi</b>							<b>3,71</b>
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden								

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 1.7, dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dan berpengaruh pada rendahnya Kepuasan Kerja PT Sapta

Sari Bogaguna adalah variabel Motivasi Kerja dengan skor 3,20 dan variabel Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 3,30.

Tabel 1.6 dibawah ini merupakan tabel hasil dari kuesioner pendahuluan mengenai kondisi awal Variabel Motivasi Kerja PT Sapta Sari Bogaguna:

**Tabel 1. 8**  
**Perhitungan Hasil Survei Pendahuluan Variabel Motivasi Kerja**  
**PT Sapta Sari Bogaguna**

No	Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata - Rata
		SS		S		N		TS		STS			
		Skor=5		Skor=4		Skor=3		Skor=2		Skor=1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kebutuhan akan prestasi	3	15	8	32	14	42	4	8	1	1	98	3,26
2	Kebutuhan akan afiliasi	5	25	8	32	9	27	5	16	3	3	95	3,16
3	Kebutuhan akan kekuasaan	5	25	7	28	10	30	5	10	3	3	96	3,20
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>												<b>3,20</b>	
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada Tabel 1.8 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pada PT Sapta Sari Bogaguna termasuk pada kondisi kurang baik kategori kurang baik secara garis kontinum menurut (Sugiyono, 2018:94), terlihat dari skor rata-rata sebesar 3,2. Dari hasil tersebut variabel Motivasi Kerja yang memiliki tiga dimensi dimana dari ketiga dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu Kebutuhan akan afiliasi dengan skor rata-rata 3,2 dan Kebutuhan akan kekuasaan dengan skor rata-rata 3,2.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau tindak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja

adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi terhadap motivasi kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R. (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Masalah Motivasi Kerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan HRD PT Sapta Sari Bogaguna yang tidak ingin disebutkan namanya dan telah peneliti bandingkan dengan konsep McClelland yang dialih bahasakan Malayu S.P Hasibuan (2020:230- 231) sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi, beberapa karyawan mengeluh bahwa mereka merasa kurang dapat bekerja secara efektif dan efisien.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ada karyawan yang mengeluh bahwa karyawan lain kurang menerima dia sebagai partner yang baik.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk memimpin dan bersaing dengan karyawan yang lain.

Faktor lain yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja adalah Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya kepuasan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Untuk melihat kondisi awal Lingkungan Kerja di PT Sapta Sari Bogaguna, maka peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 30 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.9 sebagai berikut :

**Tabel 1. 9**  
**Perhitungan Hasil Survei Pendahuluan Variabel Lingkungan Kerja**  
**PT Sapta Sari Bogaguna**

No	Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-Rata
		SS		S		KS		TS		STS			
		SS		Skor=4		Skor=3		Skor=2		Skor=1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Lingkungan Fisik	5	25	12	48	8	24	3	6	2	2	105	3,50
2	Lingkungan Non Fisik	4	20	7	28	10	30	6	12	3	3	93	3,10
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan</b>												<b>3,30</b>	
F = Frekuensi N = Nilai x Skor Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden													

Sumber : Hasil data survei pendahuluan diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada PT Sapta Sari Bogaguna termasuk pada kondisi kurang baik secara garis kontinum menurut (Sugiyono, 2018:94), terlihat dari skor rata-rata sebesar 3,2. Dari hasil tersebut variabel Lingkungan Kerja yang memiliki dua dimensi dimana dari ketiga dimensi tersebut terdapat satu dimensi yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu Lingkungan Non Fisik dengan skor rata-rata 3,1.

Faktor lingkungan kerja menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dan menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja adalah faktor lingkungan.



Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Sedangkan menurut Herlinda et.al (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada pekerjaan karyawan

Masalah Lingkungan kerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan HRD PT Sapta Sari bogaguna yang tidak ingin disebutkan namanya dan telah peneliti bandingkan dengan konsep Mahmudah Enny (2019:58) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi Lingkungan Fisik, beberapa karyawan mengeluh tempat mengenai tempat dan fasilitas Fasilitas bekerja, untuk suhu udara pada saat bekerja semua karyawan merasa kepanasan, jadi bekerja kurang tenang.
2. Berdasarkan dimensi Lingkungan Non Fisik, meskipun hanya sedikit tapi masih ada karyawan yang mengeluh mengenai hubungannya dengan karyawan lain.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah Lingkungan Kerja, Motivasi

Kerja dan Kepuasan Kerja sehingga berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT SAPTA SARI BOGAGUNA”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam peneliti ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan
  - a) Kuantitas kerja masih kurang baik.
  - b) Kerjasama dalam bekerja masih kurang baik.
- b. Kepuasan Kerja
  - a) Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pada pekerjaan itu sendiri.
  - b) Kurangnya perhatian atasan dalam adanya kesempatan untuk maju atau promosi

c. Motivasi Kerja

- a) Beberapa karyawan kurang memiliki antusias untuk meningkatkan hubungan baik dengan karyawan lain (afiliasi)
- b) Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

d. Lingkungan Kerja

- a) Kurangnya rasa aman dalam bekerja (fisik)
- b) Karyawan kurang memiliki antusias untuk meningkatkan hubungan baik dengan karyawan lain (non fisik).

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna.
2. Bagaimana Motivasi Kerja PT Sapta Sari Bogaguna.
3. Bagaimana Kepuasan Kerja PT PT Sapta Sari Bogaguna.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna.
5. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Simultan.
6. Seberapa Besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Parsial.
7. Besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Parsial.

8. Seberapa Besar Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna.
2. Motivasi Kerja PT Sapta Sari Bogaguna.
3. Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna.
4. Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna.
5. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Simultan.
6. Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Parsial.
7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Sapta Sari Bogaguna Secara Parsial.
8. Besarnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Bogaguna.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi perusahaan dan bagi peneliti yang lain, dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Bagi PT Sapta Sari Bogaguna**

Adapun manfaat yang peneliti bagi PT Sapta Sari Bogaguna adalah untuk dapat memberikan pengetahuan dan ide tambahan agar dapat mengungkapkan masalah atau fenomena yang terjadi didalam perusahaan beserta pendapat alternatif yang diberikan untuk memecahkan masalah agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

#### **2. Bagi Peneliti Lain**

Sebagai bahan acuan atau sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan memperluas penelitian yang lebih representative.

#### **3. Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperdalam pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis universitas pasundan jika suatu saat terjun langsung ke dalam dunia kerja nantinya.