

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan pertumbuhan sebuah perusahaan, termasuk di industri kuliner. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga aset strategis yang menentukan keberhasilan bisnis dalam jangka panjang. Dalam konteks rumah makan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh besar terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian praktik yang bertujuan untuk mengelola karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, hingga pengelolaan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan mereka terpenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi beberapa aspek penting. Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan usaha serta kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai. Selain itu, kesempatan pengembangan karier, seperti peluang kenaikan jabatan dan pelatihan

keterampilan, turut memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja, baik dari segi fisik seperti kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, maupun sosial seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Beban kerja yang seimbang juga mempengaruhi kepuasan, di mana beban yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, sementara beban yang terlalu ringan bisa membuat karyawan merasa kurang tertantang. Terakhir, gaya kepemimpinan yang suportif dan cara atasan berinteraksi serta mengelola tim juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan.

Industri kuliner merupakan salah satu sektor bisnis yang terus berkembang dan memiliki daya saing tinggi. Keberhasilan sebuah rumah makan tidak hanya ditentukan oleh kualitas makanan, tetapi juga oleh pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Sektor kuliner merupakan salah satu bidang usaha yang berkembang pesat di Jawa Barat. Data tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 3.919 rumah makan dan 3.809 restoran yang tersebar di seluruh kabupaten/kota. Angka ini menggambarkan bahwa sektor kuliner tidak hanya berperan dalam mendukung pariwisata, tetapi juga sebagai salah satu penggerak ekonomi masyarakat.

Secara umum, rumah makan dan restoran berbeda dalam beberapa aspek. Rumah makan biasanya memiliki konsep yang lebih sederhana, fokus pada sajian rumahan atau menu khas daerah, dengan layanan yang cenderung informal dan harga yang lebih terjangkau. Sementara itu, restoran umumnya menawarkan konsep yang lebih modern dan profesional, dengan variasi menu yang lebih luas, standar layanan

yang lebih tinggi, dan fasilitas yang lebih lengkap seperti pendingin ruangan, penyajian yang lebih formal, hingga sistem pelayanan staf yang lebih terstruktur.

Tabel 1.1 Jumlah Rumah Makan dan Restoran di Jawa Barat

Kabupaten/Kota	Rumah Makan 2020	Restoran 2020
Bogor	47	326
Sukabumi	43	21
Cianjur	193	42
Bandung	93	40
Garut	150	10
Tasikmalaya	35	2
Ciamis	47	5
Kuningan	-	6
Cirebon	205	52
Majalengka	78	3
Sumedang	89	2
Indramayu	54	-
Subang	357	3
Purwakarta	84	35
Karawang	265	190
Bekasi	-	200
Bandung Barat	43	152
Pangandaran	204	-
Bogor	120	78
Sukabumi	80	13
Bandung	211	263
Cirebon	-	178
Bekasi	1,325	819
Depok	-	1,300
Cimahi	38	28
Tasikmalaya	111	40
Banjar	47	1
Jawa Barat	3 919	3 809

Sumber: Dinas Pariwisata Jawa Barat (BPS)

Berdasarkan data dari Dinas Pariwisata Jawa Barat pada Kabupaten Subang, tercatat terdapat 357 rumah makan dan hanya 3 restoran pada tahun 2020. Hal ini menegaskan bahwa rumah makan merupakan bentuk usaha kuliner yang paling berkembang di daerah tersebut. Kondisi ini tidak terlepas dari karakteristik Subang sebagai daerah jalur pantura, wisata dengan potensi alam seperti wisata pegunungan dan pemandian air panas, yang banyak menarik wisatawan domestik.

Dominasi rumah makan tersebut dapat dipahami karena jenis usaha ini lebih sesuai dengan kebutuhan para pelintas jalan dan wisatawan lokal yang mencari tempat makan cepat, praktis, dan terjangkau. Rumah makan juga lebih mudah didirikan karena modal dan standar operasionalnya relatif sederhana dibanding restoran. Selain itu, wisatawan domestik yang mendominasi Subang umumnya lebih menyukai sajian khas daerah dan hidangan rumahan, sehingga rumah makan lebih mampu memenuhi selera pasar setempat. Struktur ekonomi masyarakat yang cenderung didominasi oleh usaha mikro dan kecil pun turut mendukung tumbuhnya rumah makan sebagai bentuk usaha kuliner yang paling berkembang di Kabupaten Subang.

Tabel 1.2 Daftar Rumah Makan Kabupaten Subang

No	Rumah Makan Subang	Jumlah Karyawan
1	RM Mang Yeye	22 Karyawan
2	Saung Liwet Kang Nana	18 Karyawan
3	RM Sunda Bang Jun	14 Karyawan
4	RM Wijaya Saputra	60 Karyawan

Tabel 1.2 (Lanjutan)

No	Rumah Makan Subang	Jumlah Karyawan
5	RM Sambel Ijo	41 Karyawan
6	RM Saung Sawah Lega	13 Karyawan
7	RM Empang	27 Karyawan
8	RM Sari Alam	25 Karyawan
9	RM Ngeunah	12 Karawan
10	RM Ambu	16 Karyawan

Sumber: Pemilik Rumah Makan

Banyaknya jumlah rumah makan di Subang tentu menciptakan persaingan usaha yang ketat. Agar mampu bertahan dan berkembang, setiap rumah makan harus memperhatikan tidak hanya aspek pelayanan kepada konsumen, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan data pada tabel tersebut, jumlah karyawan di masing-masing rumah makan di Subang menunjukkan variasi yang cukup besar, mulai dari 12 hingga 60 karyawan. Rumah Makan Wijaya Saputra merupakan rumah makan dengan jumlah karyawan terbanyak, yaitu 60 orang. Banyaknya jumlah karyawan pada rumah makan tersebut menunjukkan bahwa skala operasionalnya lebih besar dibandingkan rumah makan lainnya, sehingga kebutuhan akan pengelolaan SDM yang baik menjadi semakin penting. Dengan jumlah tenaga kerja yang besar, pengaturan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor krusial untuk menjaga kepuasan kerja karyawan.

Beberapa alasan memilih bidang usaha kuliner sebagai objek penelitian adalah tingkat persaingan tinggi, banyaknya rumah makan yang bersaing menuntut manajemen untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan bekerja secara optimal.

Peran pelayanan dalam kepuasan pelanggan, pelayanan yang diberikan oleh karyawan secara langsung mempengaruhi pengalaman pelanggan dan loyalitas mereka terhadap rumah makan. Dengan meneliti kepuasan kerja dalam sektor ini, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi pemilik usaha kuliner dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia agar bisnis dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan. Pemilihan Rumah Makan Wijaya Saputra sebagai objek penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan:

1. Rumah Makan Wijaya Saputra cukup dikenal di Subang, memiliki banyak pelanggan, dan telah beroperasi dalam jangka waktu yang cukup lama.
2. Karyawan yang cukup beragam, dengan jumlah karyawan yang bervariasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di industri kuliner.
3. Potensi perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bisa menjadi bahan kajian lebih lanjut.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kualitas layanan dan keberlanjutan usaha rumah makan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra yang semakin menurun tiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel turnover karyawan berikut ini:

Tabel 1.3 Tingkat Turnover Karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Turnover %
2022	40	5	5	40	12.5%
2023	45	7	6	44	15.6%
2024	55	12	9	52	21.8%

Sumber: Pemilik Rumah Makan Wijaya Saputra 2025

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan di Rumah Makan Wijaya Saputra cukup tinggi, terutama pada tahun 2024 yang mencapai 21.8%. Hal ini bisa mengindikasikan adanya masalah dalam hal kepuasan kerja yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan bekerja di perusahaan tersebut

Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal, seperti tingkat kepuasan kerja yang kurang memadai, lingkungan yang tidak nyaman, beban kerja yang tinggi, atau kurangnya kesempatan pengembangan karier. Ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang diberikan perusahaan sering kali menjadi pendorong utama keinginan untuk keluar. Dalam konteks industri kuliner yang umumnya memiliki ritme kerja cepat dan tuntutan pelayanan tinggi, tekanan pekerjaan

juga dapat menjadi faktor signifikan yang memengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah.

Selain faktor internal, aspek eksternal seperti persaingan tenaga kerja di sektor kuliner juga berpotensi memengaruhi tingkat turnover. Banyaknya rumah makan dan restoran di wilayah sekitar membuka peluang bagi karyawan untuk mencari tempat kerja dengan kondisi yang dianggap lebih baik, baik dari segi kompensasi maupun lingkungan kerja. Dengan demikian, angka turnover yang meningkat tidak hanya mencerminkan kondisi internal perusahaan, tetapi juga dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif, sehingga diperlukan strategi manajemen SDM yang lebih efektif untuk mempertahankan karyawan.

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung bekerja lebih produktif, memberikan pelayanan yang lebih baik, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka bisa berujung pada penurunan produktivitas, pelayanan yang kurang maksimal, hingga tingkat turnover (pergantian karyawan) yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kesejahteraan karyawan, tingginya tingkat turnover karyawan di industri kuliner sering menghadapi masalah pergantian karyawan yang tinggi, yang sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena berpengaruh secara langsung terhadap tingkat produktivitas, loyalitas, serta kinerja para karyawan..

Permasalahan yang ada di Rumah Makan Wijaya Saputra di Kota Subang, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan yang menjadi responden. Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survei pada tabel di bawah ini, terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan pada Rumah Makan Wijaya Saputra sebagai berikut. Hasil pra-survei ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Temuan tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih mendalam guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil survei kepuasan kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Frekuensi										Total Skor	Rata-Rata
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Pekerjaan itu sendiri	1	5	1	4	15	45	12	24	1	1	79	2,63
Pengawasan pimpinan	1	5	8	32	9	27	8	16	4	4	84	2,8
Rekan Kerja	3	15	7	28	10	30	7	14	3	3	90	3
Promosi	2	10	6	24	9	27	8	16	5	5	82	2,73
Gaji	1	5	1	4	14	42	13	26	1	1	78	2,6
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja											2,75	
F = Frekuensi N = Nilai Responden = 30 Orang Rata-Rata = Jumlah Skor / Total Responden Persentase = Jumlah Mean / Jumlah Dimensi												

Sumber: Penulis 2025

Kesimpulan Hasil pra survei pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan Gaji yang diterima karyawan masih dianggap kurang memadai, yang akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian, dimensi pekerjaan menunjukkan kurang baiknya kepuasan karyawan akan pekerjaan yang dijalankan. Rendahnya nilai pada kedua dimensi tersebut menunjukkan adanya permasalahan kesejahteraan dan kenyamanan kerja yang dirasakan karyawan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari lingkungan kerja di mana karyawan tersebut beraktivitas maupun dari faktor-faktor internal yang ada dalam diri individu itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat berdampak langsung terhadap produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui faktor-faktor tersebut, digunakan beberapa variabel penelitian, yaitu variabel lingkungan kerja, variabel gaya kepemimpinan, variabel pengembangan karir, variabel beban kerja, dan variabel motivasi kerja. Kelima variabel ini dipilih berdasarkan kajian literatur sebelumnya yang relevan serta hasil diskusi awal yang dilakukan bersama pihak manajemen Rumah Makan Wijaya Saputra.

Data yang diperoleh dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi penyebab permasalahan kepuasan kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra. Survey pendahuluan ini dilakukan dengan menyebar kuesioner yang

diduga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dilakukannya penyebaran kuesioner pra survei kepada 30 responden mengenai faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra. Diharapkan dengan adanya pra survei ini, dapat diperoleh gambaran awal mengenai faktor dominan yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga menjadi dasar untuk penelitian. Berikut ini data yang diperoleh dalam kuesioner mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Wijaya Saputra kota Subang:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja								
1.	Lingkungan Kerja Fisik	5	10	10	2	1	100	3,3
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	7	9	1	96	3,2
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,25
Gaya Kepemimpinan								
1.	Karismatik	8	8	9	3	2	107	3,5
2.	Inspirasi	10	10	8	2		118	3,9
3.	Perhatian	10	9	6	2	3	117	3,9
Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan								3,7
Pengembangan Karir								
1.	Kejelasan Karir	8	9	9	3	1	113	3,7
2.	Pengembangan Diri	7	7	8	6	2	101	3,4
3.	Perbaikan Mutu Kinerja	8	3	7	9	3	94	3,1
Skor Rata-Rata Pengembangan Karir								3,4
Beban Kerja								
1.	Fisik	7	16	6	1		118	3,9
2.	Mental	11	11	7	1		121	4
3.	Waktu	10	8	7	1	4	121	3,6
4.	Sosial	6	15	3	5	1	110	3,6
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,7

Tabel 1.5 (Lanjutan)

Tabel 1.5 (Lanjutan)

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi Kerja								
1.	Kebutuhan akan prestasi	3	8	14	4	1	98	3,26
2.	Kebutuhan akan afiliasi	2	8	5	10	5	82	2,7
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	6	7	8	5	4	96	3,2
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa faktor yang bermasalah terhadap kepuasan kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra adalah motivasi kerja, kesimpulannya dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan beban kerja. Variabel pengembangan karir tidak dipilih karena dapat dinyatakan kurang rendah yang berarti tidak bermasalah. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja diduga mempengaruhi kepuasan kerja.

Penyebab motivasi kerja yang dinilai masih rendah dan kurang baik, berikut hasil data pra-survey yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kebutuhan akan prestasi	3	8	14	4	1	98	3,26
2.	Kebutuhan akan afiliasi	2	8	5	10	5	82	2,7
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	6	7	8	5	4	96	3,2
Skor Rata Rata Motivasi Kerja								3

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra-survey mengenai variabel motivasi kerja, dapat dilihat masalah motivasi pada dimensi kebutuhan akan afiliasi yang memiliki nilai terendah berikutnya kebutuhan akan kekuasaan. Dan yang berikutnya dimensi kebutuhan akan prestasi memiliki skor 3,26 berada diantara skala 2,61-3,40 dengan kategori kurang baik.

Selain variabel motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja di Rumah Makan Wijaya Saputra Kota Subang. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mendukung atau menghambat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi faktor seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, dan suhu ruang kerja, yang semuanya dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja non fisik, di sisi lain, mencakup hubungan antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, suasana kerja yang positif dan inklusif, di mana karyawan merasa dihargai dan diterima, juga berkontribusi besar terhadap kepuasan dan semangat kerja mereka. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja dapat diketahui penyebabnya melalui hasil kuesioner pra-survei yang peneliti bagikan, berikut hasil data pra-survey yang diperoleh penulis mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Lingkungan kerja fisik	5	10	10	2	1	100	3,3
2.	Lingkungan kerja non fisik	4	9	7	9	1	96	3,2
Skor Rata Rata Lingkungan Kerja								3,25

Sumber: Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan tentang hasil kuesioner pra survey mengenai variabel lingkungan kerja. Dapat disimpulkan skor rata-rata lingkungan kerja adalah 3 berada diantara skala 2,6-3,5 dengan kategori kurang baik. Dimensi yang dianggap paling rendah ada pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan nilai 3,2.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, di atas, dinyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim dan pengawasan kerja. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Makan Wijaya Saputra Subang”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses yang penting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan inti permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan-pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra belum terpenuhi secara menyeluruh.
2. Motivasi kerja karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra relatif rendah.
3. Keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif antar karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra.
4. Adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra baik antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bagian.
5. Karyawan merasa tugas kerja yang dikerjakan dianggap kurang menarik.
6. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra.
7. Gaji yang didapatkan oleh karyawan Rumah Makan Wijaya Saputra dirasa masih kurang dan belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
8. Organisasi dan manajemen Rumah Makan Wijaya Saputra dirasa kurang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Motivasi Kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra Kota Subang.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra Kota Subang.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kepuasan Kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra Kota Subang.
4. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra Kota Subang baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak-pihak lain.

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai pengaruh antara teori motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Memberikan informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Rumah Makan Wijaya Saputra Subang ini diharapkan dapat memberi kegunaan praktis bagi pihak- pihak berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan wawasan akademik di bidang ilmu manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan

tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

3. Bagi Konsumen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif secara tidak langsung bagi konsumen, karena peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, konsumen dapat memperoleh pelayanan yang lebih baik, cepat, dan memuaskan.

4. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas kepada para pegawai mengenai pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan hasil kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, pegawai diharapkan dapat lebih termotivasi dan berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif.

5. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia secara nyata, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi pengalaman berharga dalam melakukan penelitian lapangan yang relevan dengan bidang kajian manajemen.

6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan variabel yang sama maupun dengan pengembangan variabel lain. Peneliti berikutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.