

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing tinggi. Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan sejauh mana sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi nyata bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Sutrisno (2020:100) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran yang dihasilkan dengan masukan berupa tenaga kerja, bahan, dan modal yang digunakan untuk menghasilkan keluaran. Produktivitas kerja bukan sekadar target angka, melainkan cerminan kualitas pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Industri pengelolaan sampah di Indonesia merupakan salah satu sektor jasa lingkungan yang terus berkembang seiring meningkatnya jumlah penduduk dan aktivitas masyarakat. Pengelolaan sampah di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, yang mewajibkan pengelolaan dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan berkesinambungan demi meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas lingkungan hidup. Kondisi tersebut mendorong perusahaan pengelola sampah untuk meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas kerja.

Pengelolaan sampah di Indonesia juga didukung oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan sampah yang mengatur pengelolaan

sampah harus dilakukan secara sistematis, menyeluruh, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan kualitas lingkungan hidup. Berikut data perkembangan sampah di Indonesia tahun 2023-2025.

Tabel 1.1
Data Jumlah Timbulan Sampah Di Indonesia Tahun 2023-2025

Tahun	Jumlah Sampah (dalam Ton)	Kenaikan %
2023	56.630.000	
		-40%
2024	33.790.000	
		68%
2025	56.600.000	

Sumber: Kementerian Lingkungan Hidup

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat fluktuasi timbulan sampah yang signifikan dari tahun ke tahun, yang menunjukkan bahwa pengendalian sampah di Indonesia belum berjalan konsisten. Kondisi ini menggambarkan tantangan operasional yang membutuhkan sistem kerja dan sumber daya manusia yang efektif di seluruh entitas pengelola sampah, dari tingkat nasional hingga daerah.

Tantangan tersebut terasa jauh lebih nyata di Kota Bandung. Sepanjang akhir 2025 hingga pertengahan 2026, Kota Bandung berulang kali menghadapi kondisi darurat persampahan akibat pembatasan kuota pembuangan ke Tempat Pembuangan Akhir (TPA) Sarimukti oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Kuota harian Kota Bandung yang semula mencapai 1.200 ton per hari dipangkas menjadi 981 ton pada Oktober 2025, kemudian dikurangi lagi hingga berpotensi menyisakan sekitar 200 ton sampah tidak terangkut setiap harinya pada awal 2026, dengan akumulasi mencapai sekitar 4.000 ton hanya dalam satu minggu (Kompas.id, 2026). Puncaknya, pada akhir April hingga awal Mei 2026, Pemerintah Kota Bandung

resmi menetapkan status darurat pengendalian persampahan dan menghentikan sementara seluruh pembuangan ke TPA Sarimukti, mewajibkan setiap wilayah mengelola sampahnya secara mandiri (Pasjabar, 2026). Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung bahkan menegaskan bahwa pola lama kumpul, angkut, buang sudah tidak lagi memadai untuk menjawab tantangan persampahan kota (Tribun Jabar, 2026). Kapasitas TPA Sarimukti sendiri diproyeksikan akan benar-benar penuh pada Oktober 2026, sementara fasilitas pengganti baru ditargetkan beroperasi penuh sekitar tahun 2028 (Berita Bandung, 2026).

Kondisi darurat ini menuntut perusahaan pengelola sampah di Bandung untuk tidak lagi bergantung pada model konvensional angkut-buang, melainkan bergeser ke model pengelolaan berbasis sumber, seperti pemilahan, daur ulang, dan pemanfaatan kembali sejak dari masyarakat. PT Loka Karya Inovasi Bersama, yang dikenal dengan nama Jubelo, merupakan salah satu perusahaan rintisan asal Kota Bandung yang bergerak pada model tersebut. Jubelo menghubungkan masyarakat sebagai penghasil sampah dengan jaringan Agen Sampah, yaitu pengepul, pelapak, dan bank sampah, melalui platform digital untuk mengelola sampah rumah tangga, bisnis, dan fasilitas umum menjadi bernilai ekonomi (Jubelo, 2026). Perusahaan ini pernah mewakili Indonesia pada Digital Innovation Alliance G20 Summit di India tahun 2023 atas kontribusinya di bidang ekonomi sirkular (Pikiran Rakyat, 2023). Karena model bisnis Jubelo sangat bergantung pada kinerja karyawan di lapangan, mulai dari proses pengumpulan, pemilahan, hingga pengangkutan sampah dari masyarakat, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan kemampuan perusahaan untuk tetap beroperasi secara efektif di tengah keterbatasan

akses TPA yang sedang dihadapi saat ini. Berikut data jumlah penduduk Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2023-2025:

Tabel 1. 2
Data Jumlah Penduduk Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Tahun 2023-2025

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk (Jiwa)		
		2023	2024	2025
1	Kota Bekasi	3.729.322	3.831.546	3.926.066
2	Kabupaten Bekasi	3.197.987	3.387.689	3.469.242
3	Kota Bandung	2.569.107	2.591.763	2.605.916
4	Kota Depok	3.041.456	3.133.445	3.218.667
5	Kabupaten Bandung	3.708.344	3.839.721	3.904.670
6	Kabupaten Cianjur	2.541.354	2.643.556	2.721.359
7	Kabupaten Garut	2.683.665	2.716.950	2.716.950
8	Kabupaten Indramayu	1.912.850	1.933.948	1.980.080
9	Kabupaten Karawang	2.543.667	2.611.050	2.639.594
10	Kabupaten Majalengka	1.350.889	1.346.009	1.374.317

Sumber : Kementerian Lingkungan Hidup

Berdasarkan Tabel 1.2 Kota Bandung memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.569.107 jiwa pada 2023, meningkat menjadi 2.591.763 jiwa pada tahun 2024, dan kembali meningkat menjadi 2.605.916 jiwa pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan jumlah penduduk Kota Bandung mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun. Peningkatan jumlah penduduk ini menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat terhadap berbagai fasilitas dan aktivitas perkotaan juga semakin besar.

Pertumbuhan penduduk tersebut juga memiliki dampak terhadap timbunan dan pengelolaan sampah. Semakin banyak jumlah penduduk, semakin besar pula aktivitas rumah tangga, perdagangan, jasa, dan kegiatan lainnya yang berpotensi menghasilkan sampah. Apabila peningkatan jumlah sampah tidak diimbangi dengan sistem pengolahan sampah serta berpotensi menimbulkan permasalahan lingkungan. Oleh karena itu, pertumbuhan penduduk Kota Bandung perlu diikuti

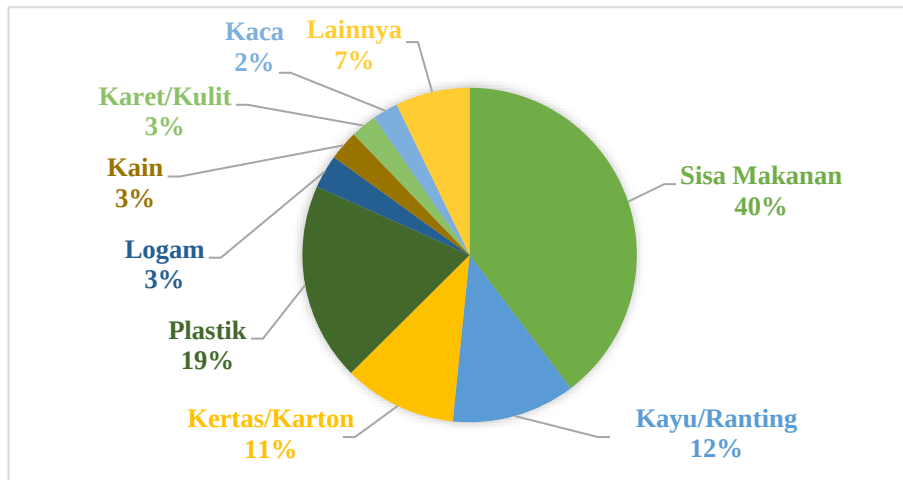
dengan peningkatan kapasitas pengelolaan sampah, melalui pengurangan sampah dari sumbernya, pemilahan, pengangkutan, pengolahan, maupun pemanfaatan kembali sampah. Berikut data timbulan sampah di Kota Bandung tahun 2024-2026:

Tabel 1. 3
Data Jumlah Timbulan Sampah Di Kota Bandung Tahun 2024-2026

Tahun	Timbulan Sampah	Keterangan
2023	1.430,4 ton/hari	Data timbulan sampah Kota Bandung berdasarkan SIPSN.
2024	1.496,31 ton/hari	Data timbulan sampah Kota Bandung berdasarkan SIPSN.
2025	1.574 ton/hari	Data timbulan sampah Kota Bandung berdasarkan SIPSN.

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jawa Barat, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.3, timbulan sampah di Kota Bandung menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2023, timbulan sampah tercatat sebesar 1.430,4 ton per hari. Pada tahun 2024, jumlah tersebut meningkat menjadi 1.496,31 ton per hari, atau bertambah sekitar 65,91 ton per hari dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2025, volume sampah yang masuk ke TPA mencapai sekitar 1.574 ton per hari, meningkat sekitar 126 ton per hari dibandingkan tahun 2024. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Kota Bandung masih menghadapi tantangan yang besar dalam pengelolaan sampah seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, aktivitas ekonomi, dan tingkat konsumsi masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan sampah yang lebih efektif dan berkelanjutan, termasuk melalui penerapan teknologi digital dan inovasi dalam sistem pengelolaan persampahan. Selanjutnya data mengenai grafik komposisi sampah berdasarkan jenis timbulan sampah pada halaman selanjutnya sebagai berikut :



Sumber : Sistem Informasi Penyelenggaraan Sistem Nasional (SIPSN) 2025

Gambar 1. 1 Grafik Komposisi Sampah Berdasarkan Jenis Sampah

Berdasarkan Gambar 1.1 Grafik komposisi sampah berdasarkan sampah pada halaman sebelumnya, dapat dilihat bahwa sampah sisa makanan mendominasi komposisi sampah dengan proporsi terbesar sekitar 40%, diikuti plastic 19%, kertas/karton 11%, dan kayu/ranting 12%. Sementara jenis lain seperti logam sebesar 3%, kain sebesar 3%, karet/kulit sebesar 3%, kaca sebesar 2% dan residu lainnya sebesar 7% dengan berada pada persentase yang relatif kecil. Komposisi ini menunjukkan bahwa timbulan sampah yang terjadi masih didominasi oleh sampah organik dan material yang memiliki nilai daur ulang. Karena secara teknis sampah organik memiliki potensi sangat tinggi untuk dikelola melalui pengomposan, daur ulang maupun pemulihan material.

Komposisi tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja pengelolaan sampah, karena tingginya proporsi sampah organik dan anorganik yang dapat didaur ulang menuntut efektivitas sistem pemilahan, pengolahan dan pemanfaatan kembali oleh pengelola sampah. Pengelolaan sampah yang belum optimal, dengan dominasi sampah sisa makanan dan plastik akan sangat berpotensi

meningkatkan beban fasilitas pengolahan dan tempat pemrosesan akhir. Indonesia memiliki 481 tempat pembuangan sampah, namun hanya sekitar 36.000ton perhari atau sebesar 24,9% yang dapat terkelola melalui fasilitas yang direkomendasikan. Sisanya, sekitar 105.000ton perhari atau sebesar 75% timbulan sampah masih dibuang begitu saja di lapangan. Selanjutnya akan disajikan data mengenai capaian kinerja pengelolaan sampah tahun pada tahun 2025 sebagai berikut.

Tabel 1. 4
Data Capaian Kinerja Pengelolaan Sampah Tahun 2025

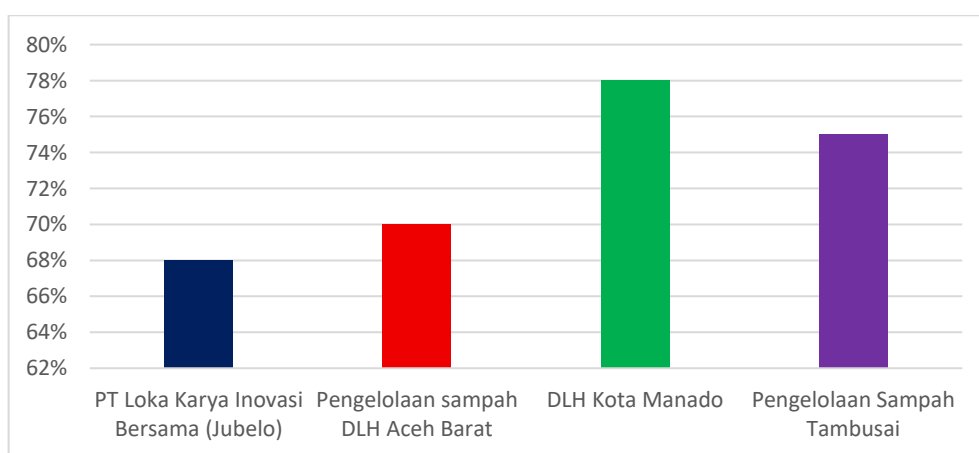
Keterangan	Persentase	Jumlah Ton/Tahun
Timbulan Sampah	100%	21.658.607
Sampah terkelola	35%	7.618.013
Sampah Tidak Terkelola	65%	14.040.594
Penanganan Sampah	36%	9.842.974
Pengurangan Sampah	64%	11.815.633

Sumber : SIPSN Kementerian Lingkungan Hidup

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa sampah yang dikelola baru mencapai sekitar 35% sedangkan 65% sisanya masih tergolong tidak terkelola. Secara lebih rinci, sampah yang masuk dalam kategori penanganan mencapai sekitar 36% sementara upaya pengurangan sampah berada pada kisaran 64% yang menunjukkan bahwa aktivitas pengelolaan masih lebih berfokus pada penanganan dibandingkan pengurangan, ini menggambarkan adanya kesenjangan yang cukup besar antara timbulan sampah dan kapasitas sistem pengelolaan yang tersedia.

Realisasi pengelolaan sampah yang masih jauh dari target juga dihadapkan dengan realita bahwa hampir seluruh kabupaten/kota di Indonesia telah ditetapkan dalam status darurat sampah. Disisi lain mayoritas fasilitas TPA belum memiliki kapasitas memadai dalam pengelolaan. Sampah yang tidak dapat didaur ulang

maupun diolah lebih lanjut kemudian dibuang ke tempat pemrosesan akhir atau ke insinerator yang dirancang untuk menangani limbah secara aman serta meminimalkan dampak terhadap lingkungan. Perusahaan pengelola sampah, mendukung kegiatan daur ulang, serta berkontribusi pada upaya pembangunan berkelanjutan. Berikut akan disajikan data mengenai perusahaan pengelola sampah di Indonesia pada tahun 2025.



Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Gambar 1. 2 Perbandingan Persentase Produktivitas Berdasarkan Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan Gambar 1.2 mengenai perbandingan persentase produktivitas berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas pada perusahaan maupun instansi pengelolaan sampah memiliki perbedaan persentase yang dipengaruhi oleh efektivitas operasional, kualitas pelayanan, serta kondisi sarana dan prasarana kerja. Kinerja DLH Kota Manado memiliki persentase produktivitas tertinggi sebesar 78%, yang menunjukkan bahwa mampu meningkatkan produktivitas organisasi. Sementara itu, Data Observasi Pengelolaan Sampah Nasional Tambusai menunjukkan persentase sebesar 75%, kemudian diikuti Aceh sebesar 70%. Pada PT Loka Karya Inovasi Bersama

(Jubelo), tingkat produktivitas berada pada persentase 68%, yang menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan masih berada di bawah beberapa pengelola. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pada perusahaan pengelolaan sampah masih dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti efektivitas armada pengangkutan, konsistensi penerapan SOP, efektivitas pelayanan operasional, serta kondisi lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Persentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat peluang bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui perbaikan sistem operasional, peningkatan kualitas fasilitas kerja, pengawasan yang lebih optimal, serta peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar proses pengumpulan, pengangkutan, dan pengolahan sampah dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Perkembangan pada dunia bisnis saat ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan yang mengakibatkan pada meningkatnya jumlah sampah di Indonesia, oleh sebab itu perlu adanya perusahaan pengelola sampah untuk mengurai sampah-sampah tersebut menjadi ramah lingkungan. PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) adalah entitas bisnis yang menyediakan layanan terkait pengumpulan, pengangkutan, pengelolaan, dan pembuangan sampah. Mereka bertujuan untuk mengelola limbah dengan cara yang aman, efisien, dan berkelanjutan. Perusahaan ini menyediakan layanan pengumpulan sampah dari rumah tangga, bisnis, industri, dan fasilitas umum.

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melaksanakan pra survei kepada 30 karyawan PT Loka Karya Inovasi Bersama

(Jubelo) guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi produktivitas kerja di perusahaan. Produktivitas kerja menurut Sutrisno dalam Siangin dkk. (2025:124) terbagi menjadi efisiensi kerja, efektivitas kerja dan kualitas output, sebagai berikut.

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Variabel Produktivitas Kerja PT Loka Karya Inovasi
Bersama (Jubelo)

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Produktivitas kerja	Efisiensi Kerja	5	4	5	11	5	83	2.77
	Efektivitas Kerja	3	7	11	7	2	92	3.07
	Kualitas Output	2	9	8	9	2	90	3.00
Skor Rata-rata Produktivitas kerja								2,94

Sumber: Hasil Pra Survei diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.3 pada variabel Produktivitas Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,94 yang tergolong cukup, dengan dimensi Efisiensi Kerja sebagai yang terendah yaitu sebesar 2,77, disusul dengan Kualitas Output sebesar 3,00 dan Efektivitas Kerja sebesar 3,07. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh PT. Loka karya inovasi bersama (JUBELO) belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Pandji (2020:56), faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja diantaranya, motivasi kerja, lingkungan kerja atau iklim, disiplin kerja serta kepuasan kerja. Pada halaman selanjutnya akan disajikan

penelitian pendahuluan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada PT Loka karya inovasi Bersama.

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Produktivitas Kerja PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo)

No.	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	4	8	9	6	3	94	3.13
		Kebutuhan Afiliasi	3	7	10	6	4	89	2.97
		Kebutuhan Kekuasaan	6	6	7	8	3	94	3,13
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,07	
2.	Lingkungan Kerja	Kondisi Fisik	4	8	7	8	3	92	3.06
		Kondisi Non fisik	6	6	8	7	3	95	3.16
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,11	
3.	Kepuasan Kerja	Gaji	5	8	9	6	4	98	3,26
		Promosi	8	6	10	5	1	100	3,33
		Atasan	7	8	8	5	2	103	3,43
		Pekerjaan Itu Sendiri	7	8	5	9	1	101	3,36
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja								3,34	
4.	Disiplin Kerja	Waktu	6	17	6	1	0	118	3,93
		Peraturan	8	10	6	3	3	113	3,76
		Korektif	13	11	4	1	1	124	4,13
Skor Rata-rata Disiplin Kerja								3,94	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil Pra Survei diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,13, yang menunjukkan bahwa motivasi

kerja karyawan PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) masih berada pada kategori kurang baik. Dimensi Kebutuhan Afiliasi memperoleh skor terendah sebesar 2,97, diikuti Kebutuhan Berprestasi sebesar 3,13 dan Kebutuhan Kekuasaan sebesar 3,30. Adapun variabel Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,08. Dimensi kondisi non-fisik memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,16, sedangkan kondisi fisik memperoleh nilai 3,00. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja secara umum sudah cukup mendukung, namun kondisi fisik lingkungan kerja masih perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan dan mendukung aktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2020:100), produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (hasil kerja) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan modal) yang diperlukan untuk menghasilkan output tersebut. Produktivitas yang tinggi tidak terwujud begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki dampak signifikan terhadap semangat, ketekunan, serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan untuk bertindak secara optimal dalam pekerjaannya. Hasibuan (2021:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan mampu menghasilkan output kerja yang melebihi standar minimal yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi

karyawan akan berujung pada penurunan produktivitas, tingginya absensi, dan meningkatkan turnover karyawan.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja turut memainkan peran strategis dalam mendukung atau menghambat produktivitas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang terbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2021:26). Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman akan menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, atau kondisi fisik yang tidak nyaman akan menjadi penghambat.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat diasumsikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LOKA KARYA INOVASI BERSAMA (JUBELO) DI BANDUNG”**. Guna memperoleh gambaran empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan tahap awal dalam proses penelitian, di mana peneliti melakukan pengamatan untuk menemukan permasalahan atau fenomena

yang perlu dikaji lebih lanjut. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan pengetahuan, isu, maupun tantangan yang layak diteliti. Suatu masalah menunjukkan adanya perbedaan antara rencana dengan pelaksanaan, antara harapan dengan kenyataan, serta antara teori dengan fakta yang terjadi di lapangan. Pada dasarnya, penelitian dilakukan untuk memperoleh data yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam upaya mengatasi atau mencegah permasalahan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian teori dan fenomena umum dalam manajemen sumber daya manusia serta tuntutan operasional pada sektor pengelolaan sampah, permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja
 - a. Produktivitas kerja karyawan belum optimal berdasarkan hasil pra survei dengan skor rata-rata sebesar 2,94.
 - b. Efisiensi kerja karyawan masih rendah yaitu 2,77 dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya.
 - c. Efektivitas kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan belum maksimal dan masih rendah sebesar 3,07.
 - d. Kualitas hasil kerja karyawan belum konsisten sesuai dengan standar yang ditentukan masih rendah sebesar 3,00.
2. Motivasi kerja
 - a. Karyawan masih kurang memiliki dorongan untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal sebesar 3,07.

- b. Rendahnya kebutuhan afiliasi karyawan tercermin dari rendahnya hasil pra survey sebesar 2,97.
 - c. Kebutuhan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan masih rendah sebesar 3,13.
3. Lingkungan Kerja
- a. Hubungan kerja antar karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) dinilai masih belum harmonis dan kondusif untuk mendukung produktivitas.
 - b. Kondisi lingkungan kerja non-fisik seperti suasana kerja masih rendah sebesar 3,16.
 - c. Fasilitas kerja yang tersedia diduga belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja karyawan dengan hasil pra survei sebesar 3,06.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang produktivitas kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).
2. Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).
3. Tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo).
4. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) baik secara simultan maupun parsial.

1.6 Kegunaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti maupun bagi pembaca, serta bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak yang terlibat. Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menambah Khazanah

pengetahuan mengenai sumber daya manusia (SDM). Peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1.6.1 Kegunaan Akademik

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi dalam pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Adapun kegunaan teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan diskusi ilmiah serta rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Dapat menambahkan referensi dan wawasan bagi pembaca yang ingin memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini merupakan salah satu sarana bagi peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana di bidang Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam mengaplikasikan teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, serta memperdalam pemahaman mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja di lingkungan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen PT Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) dalam mengambil kebijakan strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna bagi para akademisi, praktisi, maupun pihak-pihak yang memiliki ketertarikan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait upaya peningkatan produktivitas kerja melalui pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang optimal.