

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu negara terbesar di dunia ternyata memiliki berbagai peranan penting di antara negara-negara yang ada di Asia Tenggara. Di antara peranan tersebut yang paling menonjol yakni perkembangan industri manufaktur. Di dalam skala nasional sektor ini memberikan sumbangsih berupa peningkatan sebesar 20,27% dengan menggeser peran *Commodity Based* menjadi *Manufacture Based*. Hasilnya di Asia Tenggara, Indonesia pun menjadi basis manufaktur terbesar. Angka *Manufacture Value Added (MVA)* untuk industri ini juga menduduki posisi paling atas di antara negara-negara ASEAN dengan mencapai nilai terbesar 4,5%. Dalam lingkup global, manufaktur Indonesia berada di peringkat 9 dari seluruh negara di dunia. (<https://www.knic.co.id/perkembangan-industri-manufaktur-indonesia>).

Industri manufaktur berkontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 0,7% di kuartal kedua 2021, dengan pertumbuhan 6,91% meski ada tekanan dari pandemi *Covid-19*. Sedangkan di kuartal ketiga 2021, industri manufaktur tumbuh 3,68% menjadi 10,59% dan menyumbang 0,75% terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Ketangguhan ini membuktikan bahwa arah pertumbuhan sektor industri masih sesuai rencana dan diharapkan dapat menjadi penggerak ekonomi nasional dengan target kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) lebih dari 20% pada 2024. (<https://www.bkpm.go.id>).

Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sunarta (2019), setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi, sejak diterima sampai memasuki masa pensiun ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan kemampuan yang dimiliki. Melalui proses seleksi, pegawai yang diterima kemudian merencanakan jenjang karir, mendapatkan gaji/upah, berinteraksi sosial dalam organisasi. Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para pegawainya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas. Susan (2019), pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Bintoro dan Daryanto (2017:15), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Tinangon *et al.*, (2019), Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Statistika adalah suatu ilmu pengetahuan dengan meliputi proses yang berhubungan dengan tahap pengumpulan data, pengolahan data, penganalisisan data, penarik kesimpulan sehingga sampai kepada sebuah kesimpulan yang memiliki dasar fakta. (Nasution, 2019)

Untuk mendukung penelitian ini sudah terlihat bahwa statistika yang berhubungan dengan data. Statistika pun cabang ilmu yang sangat penting sehingga dapat digunakan di bangku perkuliahan dan kerap digunakan ketika melaksanakan suatu penelitian. Berikut **Gambar 1.1**. Kemudian menggambarkan hal tersebut. Berikut merupakan data statistik industri manufaktur Indonesia.

**Gambar 1.1**  
**Perkembangan Industri Manufaktur**



**Sumber** : (<https://bisnisindonesia.id/articel/masih-ada-kesempatan-kedua-bagi-buruh-pabrik-terdampak-pandemi>).

Berdasarkan **Gambar 1.1** di atas menjelaskan industri manufaktur sub sektor bahan dan barang dari bahan kimia terlihat mulai dari tahun 2019 ialah 74,40%, 2020 ialah 71%, dan 2022 ialah 72%. Penurunan terjadi pada tahun 2019 ke 2022 sebesar 3,4% dan mengalami peningkatan kembali di 2021 sebanyak 1%. Meningkatnya pertumbuhan industri manufaktur sub sektor bahan dan barang dari kimia membuat peluang yang menjanjikan.

Fenomena lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi *soap bar* tidak fokus bekerja dikarenakan mendengar suara bising mesin, sirkulasi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



udara kurang memadai, fasilitas pekerjaan yang kurang memadai. Sehingga menjadi faktor penghambat karyawan produksi *soap bar* untuk menyelesaikan pekerjaannya, berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar*. Suara bising mesin produksi membuat indra pendengaran mengganggu konsentrasi, serta menyebabkan emosi yang tidak stabil terhadap karyawan produksi *soap bar*. Sirkulasi udara yang kurang mendukung terhadap karyawan *soap bar* sehingga terganggu dalam menjalankan aktivitasnya. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti mesin printer yang sudah mulai rusak namun tidak ada tindakan untuk diganti baru, lemari loker karyawan produksi *soap bar* yang sudah rusak mulai dari pintu yang sudah tidak layak dipakai namun tidak diganti baru. (<https://youtu.be/gYwBQQmWBs>).

Selain dari masalah lingkungan kerja, ditemukan masalah dalam motivasi kerja sehingga menjadikan fenomena motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi *soap bar* kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dirasakan masih belum maksimal, rendahnya motivasi kerja karyawan produksi *soap bar* karena jenjang karir yang tidak jelas. Selain dari masalah lingkungan kerja dan motivasi kerja, ialah kepuasan kerja sehingga menjadikan fenomena kepuasan kerja dapat dilihat dari emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen. Seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Hal yang disesuaikan dengan penelitian Alioso dan Lao (2018). Karyawan merasa tidak puas karena lingkungan kerja yang masih kurang. Sehingga, kegiatan produksi untuk karyawan *soap bar* merasa terganggu. Maka, timbul ketidakpuasan terhadap karyawan produksi *soap bar*. Berdasarkan fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa *Research Gap* adalah suatu celah kosong yang terdapat dalam penelitian.

### C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Celah kosong ini dapat menjelaskan kepada kita tentang titik lemah atau kekurangan yang terdapat dalam suatu penelitian. Nantinya celah kosong ini akan dianalisis untuk mengetahui apakah perlu diisi dengan penelitian baru atau tidak perlu ditambahkan lagi. Dengan kata lain *Research Gap* ialah studi ini berfokus pada penggunaan analisis wacana untuk menganalisis toleransi beragama dan menunjukkan manfaatnya dengan memberikan studi kasus dari negara Global South yang kurang terwakili, Indonesia, di mana toleransi beragama kurang. (Ramadhanty, 2019). *Research Gap* adalah celah atau senjang penelitian yang dapat dimasuki oleh seorang peneliti berdasarkan pengalaman atau penelitian terdahulu. Penelitian ilmiah pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan sebuah jawaban baru terhadap sesuatu yang dianggap sebagai masalah. Itulah sebabnya, peneliti harus berhadapan dengan sesuatu yang menjadi permasalahan dan didukung dengan pembenaran atau justifikasi penelitian yang baik. (<https://finance.detik.com/solusikm/d-6347153/research-gap-adalah-jenis-dan-cara-menemukannya>).

Artikel di atas dapat dijelaskan bahwa *Research Gap* dalam penelitian adalah celah kosong yang terdapat dalam topik penelitian yang kurang dimengerti atau dipahami karena ada beberapa sumber dan informasi yang masih dinilai kurang lengkap dalam penelitian. Sehingga menghambat ditemukannya kesimpulan atau jawaban suatu penelitian dengan komplit 100%. Melihat dari penjelasan *Research Gap* dapat dan dibuktikan dengan memberikan tabel dibawah ini sehingga dapat memberikan bukti dalam penelitian ini. Berikut merupakan *Research Gap* dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dengan penelitian terlebih dahulu.

### C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 1.1**  
**Research Gap**

Variabel	Mendukung	Tidak mendukung
Lingkungan Kerja	<p>Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Wuwungan, <i>et al.</i>, (2017).</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka motivasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat. Pranitasari dan Saputri (2020).</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Aoliso dan Lao (2018).</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Narmada Awet Muda. Mubaroq, <i>et al.</i> (2021).</p>	<p>Lingkungan kerja pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pareraway, <i>et al.</i> (2018).</p> <p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Thomas, <i>et al.</i> (2018).</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Agustiyanto, <i>et al.</i> (2019).</p> <p>Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo manado. Wongkar <i>et al.</i>, (2018).</p>
Motivasi Kerja	<p>Motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Advent Air Bersih Medan pada masa pandemi Covid-19 Ginting dan Siagian (2021)</p> <p>Motivasi kerja memiliki dampak positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Jayanti, et al (2020)</p>	<p>Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Bahri dan Nisa (2017)</p> <p>Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. BANK SULUT GO. Lasut, <i>et al.</i> (2018)</p> <p>Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Niam dan Syah (2019)</p>

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	<p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Andika, <i>et al.</i> (2019)</p> <p>Motivasi pada kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Salihan (2019)</p>	<p>Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM Nahla Toys Cikampek. Hidayat, <i>et al.</i> (2021)</p>
--	--	--

**Sumber** : data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas *Research Gap* dalam penelitian ini untuk jurnal mendukung lingkungan kerja secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Wuwungan, *et al.*, (2017), Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka motivasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat. Pranitasari dan Saputri (2020), Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang. Aoliso dan Lao (2018), Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Narmada Awet. Mubaroq, *et al.* (2021). Dan tidak mendukung Lingkungan kerja pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pareraway, *et al.* (2018), Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Manado. Thomas, *et al.* (2018), Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Agustiyanto, *et al.* (2019), Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo manado. Wongkar *et al.*, (2018).

Berdasarkan Tabel 1.1 *Research Gap* dalam penelitian ini untuk jurnal mendukung motivasi kerja Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Advent Air Bersih Medan pada masa pandemi Covid-19. Ginting dan siagian (2021), Motivasi kerja memiliki dampak positif dan pengaruh

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Jayanti, *et al.*, (2020), Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Andika, *et al.*, (2019), Motivasi kerja pada kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Salihan (2019). Dan tidak mendukung tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Bahri dan Nisa (2017), Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank SULUT GO. Lasut, *et al.*, (2018), Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Niam dan Syah (2019), Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada UMKM Nahla Toys Cikampek. Hidayat (2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Shelly, dan Wasiman (2020) Lingkungan kerja memiliki pengertian yaitu segala sesuatu dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan dari atasan kepada karyawan tersebut. Irma, dan Yusuf (2020) Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Chai, *et al.*, (2017) motivasi kerja terkait dorongan kualitas kerja yang mengarah untuk pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi ada pada diri karyawan itu sendiri yaitu modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut agar lebih

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





giat dalam bekerja untuk dapat lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap perusahaan (Lestari, *et al.*, 2021).

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan tekun, memiliki etos kerja, bertanggung jawab, datang tepat waktu hal ini akan berdampak positif pada perusahaan (Zhang, *et al.*, 2019). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Sutrisno, 2017).

Kasus dalam penelitian ini adalah berdasarkan wawancara dengan manajer *human resource management* dijelaskan bahwa karyawan mendapatkan gaji tidak tepat waktu, para karyawan harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar, karyawan rendahnya gairah kerja karyawan seperti enggan melaksanakan pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan maka dilihat dari hasil pekerjaannya. Sehingga hal ini membuat kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi *Soap Bar* PT. Orson Indonesia.”

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?

## C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang di dapat dalam penelitian dan keterbatasan waktu, tenaga, hingga fasilitas yang dimiliki serta dengan tujuan agar penelitian ini berjalan dengan lancar. Maka, dibuatnya masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan produksi *soap bar* ?

## D. Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian batasan masalah di atas, diperlukan batasan-batasan penelitian yang akan ditentukan sebagai tolak ukur Maka membuat batasan penelitian sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Wilayah penelitian ini dilakukan di Jakarta Utara.
2. Objek penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Subjek penelitian ini adalah karyawan produksi *soap bar*.
4. Periode penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2022 dan diakhiri bulan Februari 2023.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**E. Rumusan Masalah > Dibuat dalam satu kalimat pertanyaan**

Berdasarkan uraian batasan masalah dan batasan penelitian di atas, untuk mengetahui lebih dalam mengenai masalah. Apabila merumuskan menghasilkan solusi untuk kedepannya mengenai pentingnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Maka dapat untuk merumuskan masalah yang ditetapkan dalam penelitian yaitu Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?, Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja ?

**F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang hingga rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan. Sehingga menjadi tujuan penelitian yang akan dibahas. Sehingga dapat menghasilkan solusi bagi para pembaca. Maka dapat memberitahukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik bagi peneliti, perusahaan dan peneliti selanjutnya, sehingga mengharapkan manfaat sebagai berikut :

### 1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan dan menjadi masukan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga dapat lagi digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berikutnya.

### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini guna membantu perusahaan untuk menghasilkan solusi yang tepat untuk memecahkan masalah pada PT. Orson Indonesia dan juga penelitian ini untuk perusahaan dalam mempertimbangkan kepuasan kerja.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi sempurna.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**