

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia kini telah memasuki revolusi industri 4.0 yang di tandai dengan semakin majunya teknologi dan munculnya konektivitas *digital*, yang membuat kehidupan manusia berjalan tanpa batas. Revolusi industri 4.0 menuntut sumber daya manusia untuk siap melakukan perubahan dan bersaing di tingkat Internasional, karena revolusi industri 4.0 tidak akan berjalan baik apabila tidak di imbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia harus mampu beradaptasi di industri 4.0 ini agar tidak tertinggal oleh teknologi yang terus mengalami perkembangan. Negara Indonesia dengan keadaan seperti ini sangat berpengaruh pada beberapa aspek, salah satunya adalah pada aspek perekonomian.

Pada aspek perekonomian khususnya dunia usaha, suatu perusahaan harus mempunyai strategi keunggulan bersaing agar dapat bertahan di *era digital* ini. Setiap perusahaan memiliki target dan tujuan yang ingin di capai, dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan beberapa strategi keunggulan untuk menghadapi tantangan, hambatan, dan perubahan yang terjadi dalam industri 4.0 ini. Strategi yang di maksud salah satunya berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hal tersebut, peningkatan sumber daya manusia termasuk faktor penting yang perlu di miliki perusahaan, tanpa sumber daya manusia,

perusahaan tidak akan bergerak maju mencapai tujuannya. Hal tersebut karena sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan harus dapat menggali dan melatih potensi pada karyawan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul, dengan selalu mengutamakan motivasi, kinerja, memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Kualitas sumber daya manusia harus dapat di manfaatkan sebaik-baiknya agar dapat menjaga keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Terdapat peran karyawan terhadap keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan timbal balik bagi karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kepuasan para karyawannya.

Kepuasan kerja karyawan di dapat apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat di jadikan tolak ukur atas suatu sikap positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas (Triani, 2019).

Kepuasan kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan kunci utama yang harus di miliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, karena dengan tingginya motivasi karyawan maka tingkat produktivitas dan semangat bekerjanya

pun akan semakin tinggi. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017) mengemukakan bahwa “motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai”.

Motivasi kerja akan timbul apabila terdapat dorongan dan penggerak dari dalam diri seseorang. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras yang berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, namun masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan motivasi karyawan yang sebenarnya sangat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya, lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, apabila lingkungan kerja nyaman dan kondusif, maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan waktu yang efektif, tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan akan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya dan kerap kali meninggalkan tempat kerja, hal ini sangat membawa pengaruh buruk bagi perusahaan.

PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung adalah salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang produksi sepatu olahraga yang berlokasi di JL. Raya Rancabolang No.98, Kelurahan Cisaranten Kidul, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat. PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung di dirikan di Bandung pada tahun 1988 dengan nama

PT Bintang Kharisma Tbk, lalu pada tahun 1997, mengganti nama menjadi PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung. PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung mengembangkan produk alas kaki berupa sepatu yang di beri label “Tomkins” sejak tahun 2003. Produk yang di ciptakan sangat mendapat perhatian dan respon baik dari konsumen yang di buktikan dengan terjualnya ratusan ribu pasang sepatu tiap bulannya.

Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produknya, perusahaan merekrut banyak karyawan. Jumlah karyawan di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung sebanyak 628 karyawan.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung

Departement	Jumlah Karyawan
<i>Corporate Secretary</i>	2
<i>Accounting</i>	8
<i>Purchasing</i>	2
<i>Finance</i>	4
<i>Management Information System</i>	2
<i>Human Resources Development</i>	4
<i>General Affair</i>	27
<i>Security</i>	57
<i>Production Planning and Inventory Control</i>	7
Gudang Bahan Baku	4
Gudang Jadi	15
<i>Engineering</i>	7
<i>Cutting</i>	26
<i>Quality Control</i>	9
<i>Laboratorium</i>	52
<i>Sewing</i>	215
<i>Assembling</i>	91
<i>Development</i>	13
<i>Stockfit</i>	50
<i>Front Office</i>	3
<i>Online</i>	26
Total Karyawan	628 orang

Sumber : Staff HRD PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung (2022)

Tabel diatas menunjukkan terdapat 628 orang karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung dengan total 21 *departement* yang terhitung pada bulan September 2021 sampai bulan Februari 2022.

PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung mempunyai motivasi kerja karyawan yang tergolong rendah. Masalah rendahnya motivasi kerja karyawan di PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung dapat di lihat dari data absensi karyawan yang mengalami penurunan kehadiran setiap bulannya. Penurunan motivasi karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung di buktikan oleh data absensi kehadiran karyawan. Berikut adalah data rekapitulasi absensi kehadiran karyawan pada Bulan September 2021 sampai dengan Februari 2022.

Tabel 1. 2
Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Bandung pada Bulan September 2021 Sampai dengan Bulan Februari 2022

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran	Total Persentase
Sep	47%	53%	100%
Okt	49%	51%	100%
Nov	61%	39%	100%
Des	54%	46%	100%
Jan	53%	47%	100%
Feb	56%	44%	100%

Sumber : Laporan Absensi Karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung pada Bulan September 2021 Sampai dengan Bulan Februari 2022

Tabel 1. 3
Data Keterangan Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Primarindo Asia
Infrastucture Bandung pada Bulan September 2021 Sampai dengan Bulan
Februari 2022

Bulan	Keterangan				Total Karyawan Tidak Hadir	Total Karyawan Hadir	Total Karyawan
	Sakit	Izin	Cuti	Mangkir			
Sep	139	42	6	110	297	331	628
Okt	125	54	8	124	311	317	628
Nov	142	51	11	182	386	242	628
Des	55	78	89	119	341	287	628
Jan	86	69	75	103	333	295	628
Feb	133	65	59	96	353	275	628

Sumber : Laporan Absensi Karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung pada Bulan September 2021 Sampai dengan Bulan Februari 2022

Berdasarkan pada data absensi di atas, dapat di lihat bahwa jumlah kehadiran karyawan dalam beberapa bulan terjadi penurunan. Beberapa karyawan yang tidak hadir adalah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan mengajukan cuti kerja, terdapat juga karyawan tidak hadir di sebabkan oleh izin dan sakit. Berdasarkan data di atas, kenaikan tertinggi jumlah karyawan yang tidak hadir yaitu pada bulan November 2021 sebanyak 386 orang, lalu pada bulan Desember 2021 mengalami penurunan yaitu jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 341 orang. Mengalami penurunan pada Bulan Januari 2022, lalu meningkat lagi pada Februari 2022. Jika di totalkan selama 6 bulan, jumlah karyawan yang hadir lebih sedikit di bandingkan dengan jumlah karyawan yang tidak hadir.

Meningkat dan menurunnya absensi karyawan di sebabkan pada motivasi kerja karyawan yang rendah, maka kepuasan kerja pun akan semakin rendah. Hal

tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat perlu di perhatikan, karena motivasi kerja adalah salah satu faktor utama kepuasan kerja. Selain kurangnya motivasi karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan pun rendah sehingga menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena seperti ini harus di beri perhatian khusus oleh pimpinan perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja dari para karyawan sehingga motivasi karyawan tidak mengalami penurunan yang cukup drastis, selain di buktikan dengan penurunannya absensi karyawan, peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 orang karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Berdasarkan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1.	Perusahaan selalu memberikan bonus pada karyawan apabila karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik.	16	43,2%	21	56,8%	100%
2.	Hubungan yang terjalin dengan sesama karyawan dan atasan sudah berjalan baik.	13	35,1%	24	64,9%	100%
3.	Perusahaan selalu memberikan motivasi guna memperbaiki tingkat absensi karyawan.	13	35,1%	24	64,9%	100%
Pernyataan		37 responden				

Sumber : Hasil pra survei PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung (2022)

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.4 menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan bonus pada karyawan apabila karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik sebanyak 56,8% menyatakan tidak setuju, yang berarti perusahaan tidak memberikan apresiasi berupa bonus apabila karyawan

menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga karyawan tidak mempunyai motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei pertanyaan nomor 2, karyawan sebanyak 64,9% tidak setuju bahwa hubungan yang terjalin dengan sesama karyawan dan atasan sudah berjalan baik. Hubungan antara karyawan dan atasan masih kurang baik, karena pihak atasan tidak mampu menjalin komunikasi yang baik dan bekerja sama dengan karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei dari pertanyaan perusahaan selalu memberikan motivasi guna memperbaiki tingkat absensi karyawan, menyatakan 64,9% karyawan menjawab tidak setuju. Banyaknya karyawan yang menjawab tidak setuju di sebabkan oleh kurangnya perhatian dan apresiasi perusahaan terhadap pencapaian pekerjaan karyawan dari perusahaan.

Selain motivasi kerja, kemudian terdapat masalah pada lingkungan kerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung yaitu berupa masalah lingkungan kerja fisik seperti suhu yang panas dan pencahayaan yang kurang di ruangan kerja menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman ketika bekerja di dalam ruangan kerja, sehingga karyawan sering kali meninggalkan ruangan kerja dalam beberapa saat karena ketidaknyamanan terhadap ruangan kerja karyawan. Terdapat pula masalah pada lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya keharmonisan hubungan kerja antar karyawan sehingga sulit berkoordinasi pada saat mengerjakan pekerjaannya. Hubungan yang kurang baik di lingkungan kerja termasuk masalah di lingkungan kerja PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung. Kurangnya fasilitas kerja berupa tempat tinggal dan tidak adanya pemberian uang makan pun

menjadi penyebab ketidakpuasannya karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja baik fisik atau non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Peneliti melakukan wawancara bersama karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung, beberapa karyawan mengeluhkan lingkungan kerja PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung yang kurang memberi kenyamanan dan kepuasan bagi para karyawan. Menurut Nitisemito dalam (Widyaningrum, 2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja membawa pengaruh besar terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja pada PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung masih belum memberi kenyamanan bagi para karyawan yang di buktikan dengan hasil pra survei yang di peroleh, peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 orang karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1.	Fasilitas kerja yang di gunakan sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	18	48,6%	19	51,4%	100%
2.	Kondisi udara dan pencahayaan di ruang kerja sangat memberikan kenyamanan.	13	35,1%	24	64,9%	100%

3.	Bekerja dengan sangat konsentrasi karena tempat kerja jauh dari kebisingan.	14	37,8%	23	62,2%	100%
4.	Hubungan antar rekan kerja sangat harmonis.	13	35,1%	24	64,9%	100%
Pernyataan		37 responden				

Sumber : Hasil pra survei PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung (2022)

Berdasarkan hasil pra survei diatas, pada pertanyaan 1 yaitu fasilitas kerja yang di gunakan sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja di peroleh 51,4% karyawan menyatakan tidak setuju. Hal itu di karenakan perusahaan belum sepenuhnya memberikan kepuasan kerja berupa fasilitas kerja yang di harapkan oleh para karyawan diantaranya adalah fasilitas berupa tempat tinggal (*mess*) sehingga beberapa karyawan yang memiliki tempat tinggal berjarak jauh dari kantor seringkali mengeluhkan hal ini. Selain itu, perusahaan tidak memberikan jasa catering gratis atau tidak ada pemberian kompensasi berupa uang makan bagi para karyawannya, karena gaji yang di berikan pada karyawan belum termasuk fasilitas uang makan untuk karyawan. Sehingga untuk makan pada saat waktu istirahat, karyawan harus membeli makanan dengan menggunakan uang pribadi.

Berdasarkan hasil pra survei diatas, sebanyak 64,9% karyawan menyatakan tidak setuju pada pertanyaan kondisi udara dan pencahayaan di ruang kerja sangat memberikan kenyamanan, karena kondisi udara di salah satu ruangan kerja divisi *Human Resources Development* mencapai 30 derajat celcius, sedangkan menurut Keputusan Menteri Kesehatan No.1405/MENKES /SK/XI/2002 tentang “Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri” menyebutkan bahwa Nilai Ambang Batas (NAB) untuk suhu

ruangan antara 18-28 derajat Celcius, sehingga ruangan kerja tergolong memiliki udara yang sangat panas dan tidak memberikan kenyamanan bagi para karyawan, selanjutnya untuk pencahayaan di salah satu ruangan divisi *accounting*, di hitung menggunakan aplikasi “luxmeter” yaitu 200 Lux. Sedangkan standar pencahayaan berdasarkan *National Environmental Quality Standards* (NEQS) adalah 300 Lux untuk ruangan kerja.

Berdasarkan dari hasil pra survei di atas, pada pertanyaan bekerja dengan sangat konsentrasi karena tempat kerja jauh dari kebisingan, sebanyak 62,2% karyawan menjawab tidak setuju, karena kebisingan yang bersumber dari mesin produksi perusahaan terdengar jelas untuk beberapa ruangan yang berada di sekitarnya. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan pada saat bekerja. Hal tersebut jika tidak di perhatikan maka akan menyebabkan gangguan pendengaran dan menyebabkan stress kerja.

Berdasarkan dari hasil pra survei di atas, pada pernyataan hubungan antar rekan kerja sangat harmonis mendapat jawaban tidak setuju sebanyak 64,9%, karena hubungan antar rekan kerja tidak berjalan harmonis sehingga membuat lingkungan kerja tidak memberi kenyamanan.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja yang akan di peroleh oleh para karyawan. PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung masih belum maksimal dalam memberi kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini di buktikan berdasarkan hasil pra survei yang di lakukan oleh peneliti dengan 37 orang responden karyawan PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung, sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Berdasarkan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1.	Sistem pemberian upah di tempat kerja sudah sesuai.	6	16,2%	31	83,8%	100%
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	17	45,9%	20	54,1%	100%
3.	Lingkungan kerja selalu memberi penghargaan, dukungan dan nasehat terhadap sesama karyawan.	8	21,6%	29	78,4%	100%
4.	Karyawan selalu berada ditempat kerja selama jam kerja.	18	48,6%	19	51,4%	100%
Pernyataan		37 responden				

Sumber : Hasil pra survei PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung (2022)

Tabel 1.6 berdasarkan hasil pra survei dari pertanyaan sistem pemberian upah di tempat kerja sudah sesuai mendapat jawaban tidak setuju sebanyak 83,8%. Beberapa karyawan mengeluhkan hal ini karena perusahaan tidak memberikan bonus pada karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan upah lembur terkadang tidak di berikan bagi beberapa karyawan yang mengambil jam lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei pada pertanyaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan sebanyak 54,1% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut karena untuk beberapa divisi khususnya pada bagian produksi, karyawan di tuntutan untuk dapat mengerjakan semua *jobdesk* bagian produksi karena terdapat pergantian divisi setiap bulan atau tahunnya, sehingga pada beberapa karyawan yang di alih tugaskan pada divisi yang berbeda terdapat beban dan kebingungan bila tidak dapat mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra survei di atas, sebanyak 78,4% karyawan menyatakan tidak setuju pada pertanyaan lingkungan kerja selalu memberi penghargaan, dukungan dan nasehat terhadap sesama karyawan. Karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastucture Tbk Bandung masih kurang memperhatikan penghargaan terhadap prestasi rekan kerjanya. Pihak atasan dan sesama rekan kerja tidak pernah memberikan pujian pada karyawan apabila karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, selain itu rekan kerja tidak mendorong atau membantu apabila terdapat karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut di keluhkan para karyawan karena dengan tidak di berikan pujian penghargaan dari pihak atasan, membuat para karyawan merasa kurang di hargai.

Berdasarkan hasil pra survei di atas dengan pertanyaan karyawan selalu berada ditempat kerja selama jam kerja, mendapat respon sebanyak 51,4% tidak setuju. Karyawan pada beberapa waktu sering kali meninggalkan ruangan kerja pada saat jam kerja di karenakan kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif dan kurang memberikan kenyamanan menyebabkan karyawan suntuk pada saat bekerja, sehingga beberapa karyawan meninggalkan ruangan kerja beberapa waktu.

Berdasarkan permasalahan yang di uraikan di latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Primarindo Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang ada yaitu :

1. Motivasi Kerja Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung cenderung rendah.
2. Lingkungan Kerja Karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan, baik lingkungan fisik dan non fisik.
3. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dapat di lakukan lebih focus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu di batasi sebagai berikut :

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasa kerja karyawan.
3. Alat analisis yang di gunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Regresi Berganda, Uji Korelasi, Koefisien Determinasi.
4. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis fenomena pada situasi dan kondisi tertentu.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.
2. Mengetahui, mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.

3. Mengetahui, mengukur, dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.
4. Mengetahui, mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi dan informasi untuk bahan penelitian di masa yang akan datang khususnya pada program studi manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan mampu menambah wawasan, ilmu pengetahuan dan menambah kemampuan menganalisis masalah – masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan masukan untuk lebih memperhatikan kepuasan karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Primarindo Asia Infrastructure Tbk Bandung.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Sebagai sarana untuk membandingkan dan mengimplementasikan antara teori yang di peroleh selama perkuliahan dengan praktiknya di lapangan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang di lakukan oleh penulis berlokasi di JL. Raya Rancabolang No.98, Kelurahan Cisaranten Kidul, Kecamatan Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat. Waktu penelitian yang di lakukan oleh penulis adalah 6 (enam) bulan terhitung dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1.	Pemilihan topik penelitian							
2.	Pengajuan tempat penelitian							
3.	Pemilihan dan pengajuan judul							
4.	Pengajuan Bab 1							
5.	Pengajuan Bab 2							
6.	Pengajuan Bab 3							
7.	Sidang UP							
8.	Perbaikan Bab 1-3							
9.	Pengumpulan data							
10.	Pengolahan data							

	dan penyusunan Bab IV – V dan konsultasi							
11.	Sidang Akhir							

Sumber: Diolah peneliti (2022)