

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia dirasa masih menjadi faktor yang memiliki peran penting dalam menunjang kinerja perusahaan. Tujuan perusahaan dirasa tidak dapat tercapai jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik (Hadi Senen et al., 2018). Apalagi pada era globalisasi dunia sekarang yang ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis terutama dalam sumber daya manusia (Samsyul Hadi Senen & Solibat, 2008). Perusahaan dituntut untuk meningkatkan segala aspek terutama dibidang manajemen sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam perusahaan (Malonda, 2013).

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa bekerja secara efisien dan efektif bagi organisasi yang mampu mengambil alih pengelolaan pegawai dengan baik (Sumiyati et al., 2016). Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja pun dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi (Rismayadi, 2016).

Manusia dalam melakukan pekerjaan pasti mencari kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa senang dan gembira bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Nurgaha & Surya, 2016). Selain itu, menjaga kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan (Anas, 2013). Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Anugrah & Nurseto, 2013).

Menciptakan kepuasan kerja pegawai bukanlah hal yang mudah karena kepuasan kerja hanya dapat tercipta bila ada kesinambungan antara motivasi kerja,

kepemimpinan, dan budaya organisasi perusahaan, serta ketika semua pegawai dapat menyesuaikan diri dan diterima dengan baik (Akob et al., 2020). Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu, atau dengan kata lain hasil produksinya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi (Nguyen et al., 2019; Paais & Pattiruhu, 2020).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000). Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Muayyad dalam Atmaja & Puspitawati, 2018).

Setiap pegawai dalam suatu perusahaan berhak mendapatkan kepuasan kerja yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja menimbulkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja (Afandi, 2016). Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wirawan dalam Wijaya, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Changgriawan, 2017). Kinerja pegawai menjadi hal penting bagi perusahaan dan perusahaan harus berusaha untuk selalu memastikan kinerja pegawai tetap terjaga dan tidak terganggu melalui banyak tekanan yang ada (Bose, 2018). Perusahaan yang ditunjang oleh pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan kearah yang lebih baik (Ermawati & Amboningtyas, 2014).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada saat bekerja, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ndungu, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

adalah kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja (Mathis et al., 2016).

Penelitian mengenai kinerja pegawai pun telah dilakukan di beberapa sektor seperti industri obat-obatan (Nguyen et al., 2019), perbankan (Anugrah & Nurseto, 2013), mebel (Wijaya, 2018), manufaktur (Guan & Frenkel, 2019), kereta api (Primandaru et al., 2018), elektronik (Ermawati & Amboningtyas, 2014), dan periklanan dan pemasaran (Changgriawan, 2017).

PT. Caprifarmindo Laboratories adalah perusahaan yang mengembangkan, dan produsen obat-obatan OTC dan Generik Antibiotik, Non-Betalaktam dan Non-Cephalosporin dalam berbagai bentuk seperti Kapsul, Tablet, Salep, Suntik, dan Larutan. Misi perusahaan untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dengan menyediakan produk berkualitas dan solusi kesehatan dengan harga terjangkau juga memiliki masalah di kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Februari 2022 dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia yaitu Bapak Nada di PT. Caprifarmindo Laboratories menyatakan bahwa kinerja mengalami penurunan, terlihat dari hasil rekapitulasi yang disajikan dalam Tabel 1.1 berikut ini.

**TABEL 1.1**  
**HASIL PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN PT.**  
**CAPRIFARMINDO LABORATORIES TAHUN 2016-2020**

Indikator Kinerja pegawai	Tahun						Presentase	Kriteria
	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>Quantity of Works</i>	80	77	77	80	77	79	<b>78,3%</b>	<b>CUKUP</b>
<i>Quality of Works</i>	88	82	85	77	77	78	<b>81,6 %</b>	<b>BAIK</b>
<i>Cooperation</i>	80	79	80	74	74	74	<b>76,8%</b>	<b>CUKUP</b>
<i>Initiative</i>	82	80	81	74	76	74	<b>77,8%</b>	<b>CUKUP</b>

Indikator Kinerja pegawai	Tahun						Presentase	Kriteria
	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
<i>Discipline</i>	79	77	80	75	75	76	77 %	<b>CUKUP</b>
<i>Job Knowledge</i>	90	84	80	77	76	76	80,5 %	<b>CUKUP</b>
<b>Presentase</b>	<b>83,16%</b>	<b>79,83%</b>	<b>80,5%</b>	<b>76,16%</b>	<b>75,83%</b>	<b>76,16%</b>	<b>78,61 %</b>	<b>CUKUP</b>

Kriteria ( % ); 1-50= Sangat Buruk, 51-60= Buruk, 61-70= Sedang, 71-80= Cukup, 81-90=Baik, 91-100=Sangat Baik.

Sumber : Bidang Administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories mengalami penurunan kinerja, dapat dilihat pada tahun 2016 nilai rata rata penilaian kinerja yaitu hanya mencapai 83,16%, Pada tahun 2017 nilai rata rata penilaian kinerja menurun yaitu menjadi 79,83%, kemudian pada tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 80,5% dari target 100%. Lalu pada tahun 2019 kembali nilai rata-rata penilaian kinerja menurun menjadi 76,1% dan kembali turun pada tahun 2020 menjadi 75,83%.

Masalah kinerja ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian Bapak Nada pada tanggal 28 Februari 2022 di PT. Caprifarmindo Laboratories Kab. Bandung Barat menjelaskan bahwa pegawai cenderung masih belum bisa menyelesaikan tugasnya secara kerja sama dan kurang disiplin dalam melaksanakan perkerjanya, bahkan menghambat pada pekerjaan lainnya karena di setiap tugas yang dikerjakan selalu tidak tepat waktu dan standar kinerja pegawai di PT. Caprifarmindo sendiri harus di kriteria baik tidak boleh dibawah itu.

Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif. Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan agar organisasi dapat mencapai tujuan (Suardi, Y., Anton, T., 2014). pegawai berkinerja rendah merupakan prioritas yang dihadapi perusahaan saat ini, sehingga memaksimalkan kinerja menjadi tantangan utama suatu organisasi (Syamsul Hadi Senen et al., 2016).

Faktor pendukung yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai rendah menurut Dermawan Wibisono (2011:140) yaitu salah satunya tingkat absensi. Kehadiran pegawai merupakan hal penting dalam menjalankan visi suatu

Mochamad Noor Fauzi, 2022.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PT. CAPRIFARMINDO LABORATORIES KABUPATEN BANDUNG BARAT  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perusahaan dalam mencapai tujuan karena pegawai merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses bisnis (Dewi, 2019). Oleh sebab itu, tingkat kehadiran merupakan salah satu yang menunjang kinerja pegawai (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam, 2014). Menurut Supriyani & Mahmud, (2013), menyimpulkan bahwa penurunan kinerja pegawai juga ditunjukkan oleh jumlah absensi atau kehadiran pegawai. Data pada Tabel 1.2 menunjukkan presentase kehadiran pegawai lapangan PT. Caprifarmindo Laboratories dari tahun 2018 – 2021.

**TABEL 1. 2**  
**ABSENSI PEGAWAI PT. CAPRIFARMINDO TAHUN 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Tidak Hadir</b>	<b>Izin</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Total</b>
2018	25	20	23	68
2019	22	26	22	70
2020	21	22	24	67
2021	30	22	25	77
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>282</b>

Sumber: Data internal PT. Caprifarmindo Laboratories, 2021

Tabel 1.2 menjelaskan selama tahun 2018 – 2021 (perbandingan dijelaskan dari tahun ke tahun bukan bulan) terdapat 98 pegawai yang mendapatkan absensi yang kurang baik, yang tidak hadir dan izin sebanyak 90 orang pegawai, dan yang terlambat masuk kerja sebanyak 94 orang pegawai pada bulan Januari 2021. Jumlah pegawai yang tidak hadir paling banyak terjadi di tahun 2021 dengan jumlah 30 orang pegawai.

Radig Soegiri (2004) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa tingginya tingkat absensi pegawai diindikasikan oleh kurangnya pemberian jaminan sosial tenaga kerja, jaminan kesehatan nasional, tugas pekerjaan yang diberikan monoton, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik sehingga beresiko tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Dampak akibat dari masalah kinerja dan faktor yang mempengaruhi kinerja pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional (Melati, 2018).

Salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah kondisi kerja yang mendukung (Irvianti & Verina, 2015) Lingkungan kerja yang baik merupakan

salah satu kondisi kerja yang mendukung. Setiap pegawai tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, baik perseorangan maupun sebagai kelompok (M. Sedarmayanti, 2001:21). Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Kurang optimalnya kinerja pegawai memberikan dampak yang berarti bagi perusahaan atau organisasi. Rendahnya kinerja pegawai juga mempunyai hubungan dengan berbagai macam faktor. Ahmed & Ramzan, (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari 1) Stres kerja, 2) Karakteristik Pekerjaan, 3) Konflik peran, 4) Motivasi, 5) Dukungan sosial, ada pula yang menyebutkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu 6) Lingkungan kerja 7) Kepemimpinan 8) Kepuasan kerja (Abdul Razak, et al., 2009; Widodo, 2014). Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunagara, 2018). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka akan berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja pegawai (Djati & Darmawan, 2005). Hal tersebut dibuktikan dengan tingginya tingkat *turnover* pegawai (Nadiri & Tanova, 2010). Berikut Tabel 1.3 yang menunjukkan adanya data *turn over* pegawai di PT Caprifarmindo Laboratories 2016-2020.

**TABEL 1.3**  
**PERSENTASE TINGKAT *TURNOVER* PEGAWAI**  
**PT CAPRIFARMINDO LABORATORIES DIVISI PRODUKSI**  
**TAHUN 2016-2020**

Tahun	<i>Jumlah pegawai</i>	<i>pegawai Masuk</i>	<i>pegawai Keluar</i>	<i>Turnover Rate / Tahun (%)</i>
2016	95	6	6	6,3%
2017	95	4	7	7,4%
2018	92	5	8	9%
2019	89	5	6	6,8%
2020	82	3	8	9,75%

Sumber : Bidang administrasi Sumber Daya Manusia PT. Caprifarmindo Laboratories

Dari data turnover yang terdapat pada Tabel 1.3 dapat dihitung presentase tingkat *turnover* pegawai di PT. Caprifarmindo Laboratories dengan menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\text{TURN OVER RATE} = \frac{\text{Karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan}} \times 100$$

Sumber: Anggraeni & Riyadi (2020:302)

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai rekapitulasi *turnover* pegawai divisi produksi PT Caprifarmindo Laboratories menunjukkan jumlah pegawai yang keluar/berhenti dari PT. Caprifarmindo Laboratories tahun 2016 sebesar 6,3%, lalu naik pada tahun 2017 menjadi 7,4%, pada tahun 2018 naik kembali menjadi 9% dan pada tahun 2019 menurun menjadi 6,8% sedangkan pada tahun 2020 PT Caprifarmindo Laboratories mengalami tingkat turnover yang paling tinggi sekitar 9,75%. Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah *turnover* pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories masih sangat tinggi dan terjadi naik turun setiap tahunnya. Menurut Purwito dalam Soegandhi (2013), tingkat *turnover* pegawai dapat dikategorikan tinggi apabila mencapai 2% ke atas.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Februari 2022 dengan Bapak Nada Kepala Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Caprifarmindo Laboratories, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories sudah dilakukan dengan memberikan fasilitas yang nyaman di lingkungan perusahaan serta memberikan jumlah insentif yang sesuai dengan jumlah pekerjaan tambahan, namun tingkat *turnover* pegawai di PT. Caprifarmindo Laboratories masih saja tinggi. *Labour turnover* yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika *labour turnover* besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang (Mathis, 2008). Hal ini sesuai dengan Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap lingkungan kerja sosial. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi salah satunya gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, namun ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan pegawai. Hal itu membuktikan bahwa disamping variabel gaji, ada beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja sosial, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya, penempatan bidang kerja sesuai skill, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri (Harlyanti, 2009).

Kepuasan kerja bisa dikatakan puas jika pendapatan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurangnya gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun (Harahap, 2017; Looseley et al., 2019). Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang (Akehurst et al., 2009).

Kepuasan pegawai akan timbul apabila pegawai merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja sosial yang

mendukung akan menimbulkan kepuasan bagi para pegawai dalam suatu organisasi, sehingga pegawai akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset penting bagi perusahaan (Aruan & Fakhri, 2015).

Lingkungan kerja sosial merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja sosial merupakan potret realita keadaan yang ada di dunia kerja yang terus berkembang. Lingkungan kerja sosial dapat memberikan gambaran kehidupan pegawainya setiap hari tentang bagaimana mereka datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Bhattacharya & Mukherjee, 2012). Lingkungan kerja sosial yang baik dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, serta adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja untuk semua jenis kelompok pekerjaan dan pegawai (Nurgaha & Surya, 2016).

Lingkungan kerja sosial dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja pegawai juga tinggi (Badrianto & Ekhsan, 2019). Lingkungan kerja sosial merupakan elemen organisasi yang berperan sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi organisasi (Mukhsin et al., 2021).

Implementasi dari rendahnya kinerja kerja serta hubungannya dengan kepuasan kerja dan lingkungan kerja sosial harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan kepemimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada produktivitas (Malonda, 2013). Salah satu faktor kepuasan kerja adalah kinerja yang meningkat sehingga produktivitas pegawai dapat terpengaruhi menjadi positif (Wicaksono, 2017:2).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat lingkungan kerja sosial pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?
3. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja sosial pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
4. Untuk mengetahui temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
5. Untuk mengetahui temuan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.
6. Untuk mengetahui temuan mengenai pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pada pegawai PT. Caprifarmindo Laboratories.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menyokong teori yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan terhadap perusahaan-perusahaan obat yang ada untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia dalam perihal kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sosial dan kepuasan kerja.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan sebagai bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai.