

BAB 1

PENDAHULUAN

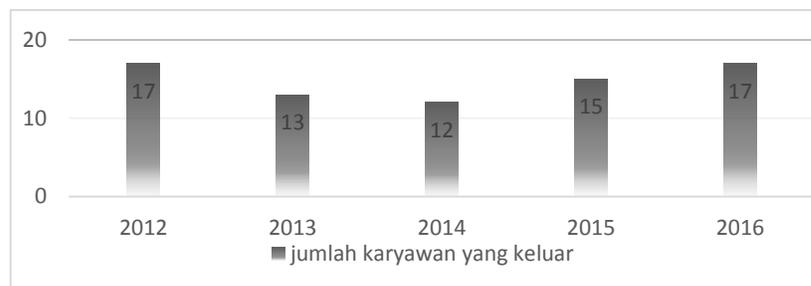
1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan usaha. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang, reaksi afektif untuk pekerjaan seseorang dan sikap terhadap pekerjaan seseorang (Noah dan Steve, 2012:40). Tingkat kepuasan pada karyawan harus selalu dipantau oleh perusahaan, karena kepuasan dalam diri karyawan akan menunjukkan perasaan positif dalam pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memegang perasaan negatif tentang pekerjaan (Fatimah, et. al 2012:93). Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, prestasi, serta kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan mencapai profitabilitas yang tinggi (Naveed, Usman, dan Bushra, 2011:301). Kemampuan berkompetisi dengan organisasi lainnya tidak hanya ditentukan oleh pimpinan sebagai pengambil keputusan, tetapi karyawan sebagai anggota. Karena karyawan adalah pelaksana proses organisasi yang mana merupakan aspek penting perusahaan untuk mencapai tujuannya (Masharyono, 2016), maka organisasi harus berusaha agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dengan memenuhi kepuasan kerja karyawannya

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sarker dan Afroze (2014:186) mengenai permasalahan kepuasan kerja karyawan dialami juga di salah satu sektor yaitu *Ready Made Garment (RMG)* di Bangladesh bahwa kepuasan kerja karyawan RMG di Bangladesh menurun dan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan yang meliputi gaji tidak cukup, diskriminasi, lingkungan kerja yang tidak sehat, *turnover*, sering terjadinya kecelakaan kerja dan tingkat produktivitas yang rendah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novianto dan Yulianti (2015:25-126)

bahwa Permasalahan kepuasan kerja di Indonesia dalam industri bahwa para karyawan di industri garmen Surabaya memiliki tingkat kecenderungan pada kepuasan kerja yang akhirnya akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, masalah ini berdampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja juga dialami di perusahaan PT. Hyoujintex yang berlokasi di Bandung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri tekstil yang memproduksi benang memiliki beberapa bagian divisi yang terdiri dari *accounting*, administrasi gudang, asisten personalia, manajer produksi, dan bagian operator produksi. Tidak dipungkiri bahwa PT. Hyoujintex sendiri banyak mengalami permasalahan. Banyaknya tantangan yang muncul mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran terutama bidang Sumber Daya Manusia itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2011:117) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini diperkuat oleh As'sad (2010:17) yang menjelaskan bahwa yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*) dan tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data berikut. Berikut Gambar 1.1 yang



menunjukkan jumlah *turnover* karyawan di PT. Hyoujintex 2014-2016.

Sumber: Manajer Produksi PT. Hyoujintex

GAMBAR 1.1
DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT. HYOUJINTEX TAHUN PERIODE
2012-2016

Berdasarkan gambar 1.1 dapat kita lihat jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat terutama di tahun 2016 sebanyak 17 orang karyawan yang menandakan *turnover* di PT. Hyoujintex terhitung tinggi. Hal ini bila terhitung dalam presentase dari tahun 2014 sampai 2016 dimana ditahun 2014 yaitu terbilang 10.34%, 2015 yaitu terbilang 12,93% dan ditahun 2016 yaitu terbilang 14,65% maka selama dari tiga tahun tersebut terdapat kenaikan 2% setiap tahunnya, permasalahan tersebut masih bersangkutan dengan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan yang mana karyawan merasa tidak puas, sehingga permasalahan tersebut berdampak pada *turnover* karyawan dari setiap tahunnya di perusahaan. Selanjutnya yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja adalah absensi karyawan yang tinggi. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan absensi karyawan di PT. Hyoujintex 2014-2016.

TABEL 1.1
REKAPITULASI TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT. HYOUJINTEX
TAHUN 2014-2016

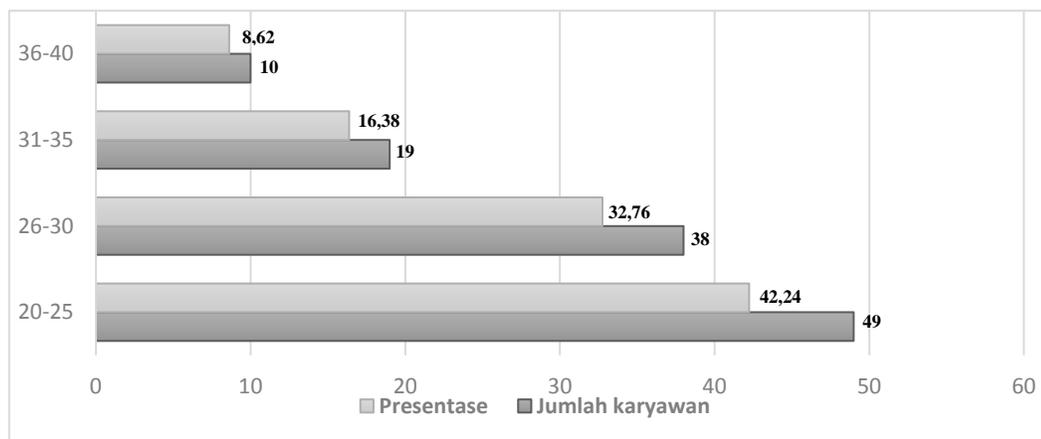
Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Tidak ada keterangan	Terlambat
2014	120	89	103	57	155
2015	118	97	112	68	178
2016	116	108	123	87	187

Sumber: Manajer Produksi PT. Hyoujintex

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Data rekapitulasi absensi terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit tetapi tidak dilengkapi dengan surat keterangan dokter lebih banyak dengan rata-rata 6-9 orang setiap bulannya dibandingkan dengan karyawan yang menyertakan surat keterangan dokter dengan

rata-rata 3-4 orang setiap bulannya. Selain itu, dapat dilihat juga data yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa memberikan alasan pada atasannya mencapai 4-7 orang setiap bulannya dan karyawan yang terlambat tanpa alasan mencapai rata-rata 15 orang setiap bulan.

Karyawan di PT. Hyoujintex memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda salah satunya adalah faktor dari umur karyawan yang bekerja, bahwasannya rasa kepuasan karyawan yang berusia tua akan berbeda dengan karyawan yang berusia muda. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal



tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak merasa puas. Menurut Mangkunegara (2011:118) mengatakan bahwa ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Berikut ini data umur karyawan PT. Hyoujintex 2016

Sumber: Manajer Produksi PT. Hyoujintex

GAMBAR 1.2 **DATA UMUR KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HYOUJINTEX 2016**

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Hyoujintex bagian produksi itu dengan jumlah 116 karyawan, keseluruhan karyawan yang dibagian operator produksi yaitu dari umur yang paling

muda yang berusia 20 hingga yang paling tua berusia 40 tahun, dari jumlah karyawan memberikan gambaran bahwa di PT. Hyoujintek yang paling banyak bekerja yaitu karyawan yang masih berusia muda atau masih memiliki jiwa muda yaitu terhitung sekitar 42,24 dan 32,76, sedangkan karyawan yang berusia tua yaitu terhitung 16,38 dan 8,62, hal ini adalah salah satu faktor masalah dalam kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex yang mana memiliki harapan yang berbeda, salah satu harapan tersebut yang menjadi timbulnya ketidakpuasan karyawan adalah dari kebijakan kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan PT. Hyoujintek

Permasalahan pada PT. Hyoujintex ini yaitu mengenai kompensasi tidak langsung dimana sistem bonus yang diberikan dari perusahaan merasa kurang puas selain itu adanya perubahan kebijakan perusahaan di tahun 2015 dan 2016 dimana hilangnya sistem bonus yang digantikan oleh naiknya nilai nominal insentif dan tunjangan hari raya. Secara lebih rinci data terkait kompensasi karyawan PT. Hyoujintex yang diberikan oleh perusahaan dapat disajikan pada Tabel 1.2.

TABEL 1.2
DATA KOMPENSASI PT. HYOUJINTEK TAHUN 2012-2016

KET	Tahun				
	2012	2013	2014	2015	2016
Gaji	Rp 1.223.800	Rp. 1.388.333	Rp 1.735.473	Rp. 2.001.195	Rp 2.275.715
Tunj Lembur	Rp. 10.000/jam	Rp. 12.000/jam	Rp. 15.000/jam	Rp. 25.000/jam	Rp. 25.000/jam
Bonus	Rp. 100.000/bulan	Rp. 100.000/bulan	Rp. 110.000/bulan	-	-
THR	< 1 tahun	$(12 \div \text{masa kerja}) \times \text{gaji}$			
	>1 tahun	1 x Gaji	1 x Gaji	1 x Gaji	1 x Gaji

Sumber: Bagian HRD PT. Hyoujintex

Berdasarkan Tabel 1.2 kompensasi yang diberikan oleh PT. Hyoujintex terhadap karyawan dari tahun 2012-2016 mengalami kenaikan dengan signifikansi yang sangat rendah, keadaan ini pun diperburuk dengan hilangnya sistem bonus pada tahun 2015 dan 2016, dalam hal ini bahwa pemberian bonus memang tidak diatur

dalam peraturan ketenagakerjaan. Akan tetapi, bonus tersebut dapat dikategorikan sebagai hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat 4 UU Ketenagakerjaan, apabila perusahaan telah menjanjikan bonus, maka janji tersebut mengikat bagi perusahaan, sesuai dengan pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, jadi pekerja dapat menuntut pembayaran bonus tersebut,

Wawancara yang didapat dari salah satu karyawan PT. Hyoujintex menuturkan bahwa terdapat ketidakpuasan akan kebijakan perusahaan dari tahun ke tahun, padahal kesepakatan dengan perusahaan sudah berlaku, terlebih dari mulai tahun 2015 dan 2016 mengenai penghapusan sistem bonus, karyawan mempertanyakan perihal kebijakan tersebut, namun pihak perusahaan tidak menjelaskan secara rinci bagaimana kebijakan tersebut dapat direalisasikan. Bersamaan dengan itu hasil wawancara yang didapatkan dari kepala staff bagian produksi sepakat dengan ketidakpuasan para karyawan mengenai sistem bonus yang hilang sehingga kepala staff mengeluhkan dengan penurunan kinerja karyawan saat bekerja di jam operasional reguler.

Danish (2013:165) mengatakan berdasarkan penelitiannya bahwa di sisi lain secara berkala kenaikan gaji, tunjangan, bonus, dan kompensasi lainnya pada periode reguler merupakan sesuatu yang khusus membuat semangat karyawan tinggi dan membuat mereka lebih puas, selain itu diperkuat dari peraturan Pemerintah, bahwa dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah membuat regulasi berupa UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya memuat beberapa pasal mengenai kompensasi dan UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Kompensasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan antara karyawan dan perusahaan, disana terdapat beberapa hak dan kewajiban yang mengikat keduanya, bagi karyawan merupakan hak-hak normatif dan bagi perusahaan merupakan salah satu kewajiban yang harus diberikan, karena pentingnya masalah kompensasi dalam organisasi.

Handoko (2014:155) mengatakan kompensasi bagian terpenting untuk karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasikerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis. Penjelasan yang telah dikatan bahwa dengan kompensasi yang baik maka secara tidak langsung akan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, dilihat dari capaian target yang ditentukan perusahaan PT. Hyoujintex dari tahun 2012-2016 dapat dilihat dalam Tabel 1.3.

TABEL 1.3
REKAPITULASI JUMLAH PENCAPAIAN PT. HYOUJINTEX TAHUN 2012-2016

Tahun	Capaian (m)	Target (m)	Presentase (%)
2012	8.314.512	10.100.312	82,31%
2013	9.301.265	10.076.345	92.30%
2014	10.104.207	10.305.275	98.04%
2015	9.200.110	10.400.210	88,46%
2016	8.205.568	10.405.345	78,85%

Sumber: Manajer Produksi PT. Hyoujintex

Dilihat Tabel 1.3 rekapitulasi jumlah yang tercapai PT. Hyoujintex mengalami fluktuasi dalam target yang harus dicapai, penurunan yang berkelanjutan di perusahaan berada ditahun 2015 dan 2016, capaian tersebut terhitung 88,46% dan 78,85% hal ini menandakan bahwa ditahun tersebut perusahaan memiliki masalah dengan karyawannya, berdasarkan wawancara dengan bagian kepala staff bahwa ditahun 2015 dan 2016 mengatakan penurunan capaian yang rendah yaitu terkait dengan kepuasan karyawan dalam kebijakan kompensasi yang diberikan dari perusahaan terutama ditahun tersebut sistem bonus yang dihilangkan

Permasalahan kompensasi telah mengakibatkan pada diri karyawan merasa tidak puas, kepuasan karyawan di PT. Hyoujintek menurut wawancara yang dilakukan kepada kepala staff mengatakan bahwa selain mengenai kompensasi yaitu kurangnya perhatian dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja social yang dirasakan oleh karyawan, selain itu karyawan merasa dirinya sangat kurang

berkomunikasi dan berpartisipasi pada perusahaan, sehingga jarak karyawan dengan atasan sangat jarang untuk mengemukakan tentang kritik dan saran mengenai keadaan di organisasi, maka karyawan tidak akan betahan lama karena ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dirasakan, Berdasarkan data pra penelitian bahwa lingkungan kerja sosial di PT. Hyojintex juga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut disajikan data mengenai kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja fisik di PT. hyoujintex.

TABEL 1.4
KUISIONER PRA PENELITIAN MENGENAI LINGKUNGAN KERJA
SOSIAL KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HYOUJINTEX 2016

No	Pernyataan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin baik di perusahaan	9%	27%	30%	19%	13%
2	Hubungan atasan dengan bawahan ditempat kerja terjalin baik	12%	30%	31%	20%	12%
Rata-rata		10.5	28.5	30.5	19.5	12.5

Sumber: Diolah dari hasil angket pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Hyoujintex masih rendah dengan 30.5% karyawan menyatakan dirinya kurang puas dengan lingkungan kerja non fisik di perusahaan. Lingkungan kerja sosial berhubungan dengan interaksi baik antar sesama karyawan, dengan atasan ataupun dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya yang didalamnya terdapat hubungan, nilai, norma, kebiasaan, karakteristik yang dapat menyatukan mereka sehingga terbentuk tim kerja yang kooperatif. Apabila terdapat permasalahan didalam lingkungan sosial maka akan berakibat perusahaan sulit mencapai tujuannya. Jain dan Kaur (2014:2) mengatakan bahwa lingkungan kerja sosial yang efektif akan mendorong karyawan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka yang lebih baik sehingga akan berdampak pada pertumbuhan organisasi serta pertumbuhan dari ekonomis perusahaan. Pendapat lain dikatakan oleh Robbins (2013:3) bahwa

karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Kepuasan kerja yang terpenuhi akan berdampak terhadap pelaksanaan kinerja yang baik, yang mana menguntungkan bagi kinerja organisasi di dalam perusahaan. (Surachim, 2008). Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena bisa mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan. Efek dari kepuasan kerja memiliki dampak pada tingkat produksi, perilaku karyawan, absensi, dan prestasi kerja (Böckerman dan Ilmakunnas, 2012:245). Kepuasan kerja dapat menjadi indikator penting bagi perasaan mereka terhadap pekerjaan dan prediktor perilaku kerja sebagai anggota organisasi, absensi dan turnover. Pemahaman tentang faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan (Mustapha dan Zakaria, 2011:591). Menurut Ercikti, et, al (2012:107) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan digunakan variabel sebagai berikut: 1) Peralatan, 2) Gaji, 3) Promosi jabatan, 4) Lingkungan kerja, 5) Hubungan kerja, 6) Konflik kerja atau keluarga, 7) Stres kerja, 8) Kebijakan manajemen. Selain itu menurut (Ehsan Malik, Danish, & Munir, 2012:232) mengatakan kepuasan kerja adalah keinginan yang ingin menjadi kenyataan atau untuk mencapai memenuhi keinginan karyawan, faktor yang berbeda memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap kepuasan kerja beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan gaji. Adapun menurut (Rast dan Tourani, 2012:107) bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa aspek yang mempengaruhinya diantaranya 1). Lingkungan kerja fisik dan non-fisik, 2). Gaji saat ini, 3). Kesempatan untuk promosi jabatan, 4). Pengawasan kerja.

Sistem *variable pay* atau kompensasi langsung yang di lakukan perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawannya, bahkan setiap perusahaan menjadikan sistem bonus sebagai salah satu cara untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. menurut Terera dan Ngirande (2014:482) kompensasi dan

reward merupakan fitur penting dari manajemen sumber daya manusia, bahwa sistem kompensasi dalam organisasi karyawan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dasar adalah komponen fundamental dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup *reward* ekonomi dalam bentuk upah, gaji dan tunjangan, serta kompensasi secara langsung atau tambahan gaji atau bonus (Salisu, Chinyio, dan Sures. 2015: 282), setiap organisasi disarankan harus selalu memperhatikan kompensasi secara langsung seperti insentif dan bonus tambahan karena memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan (Barton 2012:145)

Upaya yang dilakukan oleh PT. Hyoujintex dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memperhatikan lingkungan kerja sosial, sebagian karyawan PT. Hyoujintex merasakan kurang nyaman saat melakukan pekerjaan dikarenakan keadaan yang kurang mendukung, sehingga pekerjaan yang dilakukan terganggu, menurut Djukic (2014:39) lingkungan kerja social merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja sosial dapat mempengaruhi keadaan karyawan, sehingga pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat *negative*. Didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jain dan kaur (2014;2) menyatakan seorang karyawan akan puas, bahagia dan pekerja keras adalah aset terbesar dari setiap organisasi. hasil yang efektif & produktivitas untuk setiap organisasi tergantung pada tingkat kepuasan karyawan dan lingkungan kerja social merupakan salah satu faktor yang paling penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, selain itu upaya untuk meningkatkan rasa kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja sosial adalah perusahaan lebih memperhatikan hubungan dengan atasan atau rekan kerja, hal ini bertujuan agar pekerjaan karyawan dapat semaksimal mungkin berjalan dengan lancar dan lebih berkonsentrasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dirasakan PT. Hyoujintex padahal upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja telah dilakukan. Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Hyoujintex mengenai,” **Pengaruh *Variable Pay* dan Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Hyoujintex**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, PT. Hyoujintex mengalami permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan ini terlihat dari penurunan kepuasan kerja yang terjadi 3 tahun terakhir, tingginya tingkat *turnover* dan tingginya tingkat kehadiran karyawan serta ditambah kebijakan kompensasi yang rendah terhadap karyawan memberikan rendahnya tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan. Apabila masalah di PT. Hyoujintex di biarkan maka akan berdampak kepada keberlangsungan dan profitabilitas perusahaan yang lebih buruk.

Mangkunegara (2011:118) menyatakan kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan yaitu: 1) Turnover, 2) Tingkat absensi, 3) Umur, 4) Tingkat pekerjaan, dan 5) Ukuran organisasi.

PT. Hyoujintex mengalami penurunan kepuasan kerja 5 tahun belakangan ini, penurunan kepuasan kerja tersebut berdampak kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor utama yang mempengaruhi penurunan kepuasan kerja adalah rendahnya tingkat kompensasi tidak langsung atau *variable pay* yang diberikan perusahaan untuk karyawan serta lingkungan kerja sosial yang kurang mendukung. Rendahnya kepuasan karyawan dapat terlihat dari tingginya tingkat turnover dan tingginya tingkat kehadiran serta pemberian kebijakan

sistem bonus yang hilang. Hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan karena jika dibiarkan akan berdampak lebih buruk pada keberlangsungan perusahaan serta profit yang didapatkan oleh perusahaan. Untuk mengatasi rendahnya tingkat kepuasan kerja di PT. Hyoujintex maka perlu dilakukan peningkatan dan perbaikan tentang kebijakan system bonus dan lebih memperhatikan lingkungan kerja sosial, jika masalah kepuasan kerja tidak ditangani maka kemungkinan karyawan tidak akan loyal terhadap perusahaan yang akan berakibat menurunnya kepuasan kerja yang secara langsung berdampak kepada profit dan keberlangsung hidup perusahaan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran *variable pay* di PT. Hyoujintex bagian produksi
2. Bagaimana gambaran lingkungan kerja sosial di PT. Hyoujintex bagian produksi
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex bagian produksi
4. Bagaimana pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex bagian produksi
5. Bagaimana pengaruh *variable pay* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex bagian produksi
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex bagian produksi

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Memperoleh gambaran mengenai *variable pay* di PT. Hyoujintex
2. Memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja sosial di PT. Hyoujintex

3. Memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex
4. Memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh *variable pay* dan lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex
5. Memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh *variable pay* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex
6. Memperoleh temuan mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyoujintex

1.5 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan akademik (teoritik) yaitu untuk pengembangan ilmu, baik itu ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan juga khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.
2. Kegunaan praktis yaitu kegunaan untuk perusahaan PT. Hyoujintex khususnya tentang kepuasan kerja karyawan. Dapat memberikan masukan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Hyoujintex
3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya.