BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan terdapat berbagai aspek yang memegang peranan penting untuk menentukan kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yakni karyawan. Karyawan merupakan salah satu aspek dalam sumber daya manusia yang memberi kontribusi penting dalam mencapai tujuan perusahaan (1). Dengan demikian perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi dengan baik, seperti sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan survei Jobstreet.com pada awal Oktober 2022 terhadap 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Sebanyak 53% karyawan melaporkan, ketidakpuasan ini sering kali disebabkan oleh berbagai faktor termasuk atasan. Penelitian yang dilakukan oleh *American Psychological Association* mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih produktif, sehingga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (2). Penelitian yang dilakukan oleh (3) menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan adanya beban kerja dan lingkungan kerja (3).

Beban kerja merupakan tingkatan pekerjaan yang dilakukan atau dikerjakan oleh seorang karyawan (4). Jika beban kerja yang tinggi berlanjut secara terus menerus, maka hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasakan tekanan yang berat dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Tingginya permintaan konsumen merupakan penyebab dari tingginya beban kerja yang diterima oleh karyawan. Pada penelitian mengenai beban kerja yang dilakukan oleh (5) & (6) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (7) & (3) didapati hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menjadi *research gap* yang digunakan dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (8). Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja, seperti adanya fasilitas kerja yang mendukung (9). Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (10) dan

(11) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Kusuma Dipa Nugraha merupakan perusahaan produsen yang bergerak pada bidang pertanian dan perkebunan yang berada di Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini melayani pengadaan pupuk dan obat-obatan non subsidi seputar pertanian dan perkebunan dalam jumlah minimum order sampai dalam jumlah pengadaan besar. Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan mengalami perubahan pada struktur kepemimpinan, yakni dengan bergantinya direktur utama. Perubahan ini membawa sejumlah kebijakan dan penyesuaian dalam sistem kerja yang kemungkinan memengaruhi kondisi kerja para karyawan. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada pihak HR perusahaan, pada kurun waktu tersebut ditemukan adanya peningkatan keluhan dari karyawan khususnya setiap kali terjadi peningkatan permintaan barang. Karyawan merasa tertekan karena target penjualan yang tinggi dengan jangka waktu penyelesaian yang pendek, sehingga karyawan kerap mengalami lembur kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pernyataan HR tersebut, peneliti melakukan pra-penelitian dengan mewawancarai karyawan yang mengajukan keluhan dengan pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Dari 26 karyawan yang telah diwawancarai didapati hasil 10 orang merasa puas dengan pekerjaannya yang disebabkan oleh rekan kerja yang ramah dan gaji yang cukup, sedangkan 16 orang lainnya merasa tidak puas yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Wawancara

No	Nama	Divisi	Penyebab Ketidak puasan
1	Yogi Dwi	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
2	Feryan	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
3	Hasani	Produksi	Gaji
4	Nanang	Produksi	Hubungan yang kurang baik dengan pimpinan baru
5	Mirta	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
6	Inul	Produksi	Hubungan yang kurang baik dengan pimpinan baru
7	Gigit Angga	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
8	Kasminto	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
9	Rudi Hartono	Produksi	Gaji
10	Ahmad Arif	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
11	Saturi	Produksi	Pekerjaan itu sendiri
12	M. Mirsa	Bongkar Muat	Pekerjaan itu sendiri
13	Mustakim	Bongkar Muat	Hubungan yang kurang baik dengan pimpinan baru
14	Nandar Dedi	Bongkar Muat	Pekerjaan itu sendiri
15	Sulaiman	Bongkar Muat	Pekerjaan itu sendiri
16	Krembon	Bongkar Muat	Pekerjaan itu sendiri

Sumber: Data Primer (2025)

Penyebab ketidakpuasan terbanyak karyawan berada pada pekerjaan dengan 11 responden, kemudian hubungan terhadap atasan dengan 3 responden, dan sisanya adalah upah atau gaji. Karyawan dengan kondisi ketidakpuasan terhadap pekerjaan, menghadapi kondisi dimana beban pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan waktu penyelesaiannya. Karyawan yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin dengan jangka waktu yang pendek akan mengalami rasa kelelahan terhadap pekerjaannya.

Selain itu kondisi lingkungan kerja PT. Kusuma Dipa Nugraha juga turut menjadi sorotan. Beberapa karyawan yang diwawancarai kerap mengeluh suasana kerja yang panas, serta suara bising dari mesin produksi

yang cukup keras. Sedangkan pada hasil wawancara kepada karyawan dengan ketidakpuasan terhadap hubungan dengan atasan pada tabel 1.1, mengalami kondisi dimana tekanan yang diberikan atasan cukup berat dan komunikasi yang kerap kali tidak efektif atau kurang terbuka terhadap informasi dimana keputusan dibuat sepihak tanpa melibatkan tim. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara fisik dan non fisik belum cukup mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang tidak optimal dapat berdampak langsung pada semangat kerja sehingga memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan (12).

Kondisi tersebut kemudian menimbulkan dugaan bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan terutama di kalangan karyawan yang telah bekerja sejak masa kepempinan sebelumnya. Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk meneliti kondisi beban kerja, lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu penelitian ini mengangkat judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha".**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Di antara beban kerja dan lingkungan kerja variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh diantara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya penelitian lebih lanjut di bidang yang sama atau terkait. Dengan mengidentifikasi variabel-variabel yang berpengaruh dan menjelaskan hubungan kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi

peneliti selanjutnya untuk menjelajah lebih dalam mengenai variabel terkait.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG