

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ketatnya persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini, menuntut perusahaan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), karena SDM memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor dan elemen terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena SDM merupakan penggerak dan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan yang kesejahteraannya harus diperhatikan. Perusahaan yang memberdayakan karyawannya akan membuat karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan kerja sendiri. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antar komponen yang ada didalamnya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendukung dan memungkinkan untuk melakukan pengembangan dan peningkatan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen terpenting dalam mencapai hasil kerja terbaik. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dengan sistem nilai-nilai yang diterapkan pada dirinya (Wijaya, 2017). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap

pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Destirahayu & Wibowo, 2022). Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, ada upaya terbaik untuk melakukan pekerjaan itu sendiri. Hal ini akan semakin mendukung peningkatan efisiensi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Seluruh karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan umpan balik yang positif jika perusahaan dapat memaksimalkan pemberdayaan karyawan. Adanya umpan balik positif melambangkan bahwa karyawan senang dengan apa yang mereka dapatkan dimana mereka bekerja. Kepuasan kerja tercapai bila karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya (Hasyim, 2020). Kepuasan kerja sangat diharapkan dari seorang karyawan, sehingga perusahaan harus memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Agar kepuasan kerja itu tercapai, maka perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan pada karyawan.

Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurfadilah & Sapruwan, 2021). Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan melakukan upaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya sehingga akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi

perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jika beban kerja yang diterima terlalu berat maka karyawan akan mudah jenuh dan merasa tertekan saat bekerja, hal ini terlihat dari penelitian (Mahendrawan & Indrawati, 2015) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja di perusahaan berperan penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan, dengan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi setiap karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja akan tetap terjaga (Pangestu dkk, 2017). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman, dan betah berada di perusahaan (Wibowo dkk, 2014). Lingkungan kerja fisik yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres karyawan seperti penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memegang peranan penting dalam menciptakan dan meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal kepada perusahaan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan cenderung menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan cenderung menjadi malas dalam bekerja, terlihat dari penelitian (Suharni & Pragiwani, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tercipta telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja dan lingkungan kerja yang telah sesuai akan membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja sehingga dapat mendorong kemajuan perusahaan. Begitu juga pada PT Gratia Jaya Farma yang juga menginginkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan tercapai. PT. Gratia Jaya Farma berlokasi di Komplek Pergudangan Safe n Lock Blok V1 No. 3261-3262 Lingkar Timur, Sidoarjo. PT. Gratia Jaya Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor obat. Produk obat-obatan yang didistribusikan oleh PT. Gratia Jaya Farma terbagi menjadi 2 jenis yaitu OTC dan ethical. Produk tersebut didistribusikan kepada pelanggan eceran dan pelanggan grosir.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Gratia Jaya Farma yaitu masih terlihat karyawan yang belum mencapai kepuasan kerja, hal ini tampak dari beban kerja yang diterima oleh karyawan cukup tinggi sehingga karyawan harus

melakukan lembur. PT. Gratia Jaya Farma telah menetapkan standar jam kerja bagi karyawannya yaitu 8 jam dari senin – jum’at pukul 08.00 – 16.00 WIB, dan hanya 5 jam pada hari sabtu mulai pukul 08.00 – 13.00 WIB. Untuk meningkatkan pendapatan penjualan, terkadang karyawan harus bekerja lembur hingga pukul 19.00 WIB dan pukul 22.00 WIB di akhir bulan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, masih kurangnya karyawan di perusahaan menyebabkan pekerjaan karyawan saling rangkap sehingga terkadang terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang. Selain beban kerja, lingkungan kerja pada PT. Gratia Jaya Farma masih kurang kondusif.

**Tabel 1.1 Lingkungan Kerja Fisik  
Pada PT. Gratia Jaya Farma**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Meja	15	Kurang Sesuai
2	Kursi	30	Telah Sesuai
3	Lemari	5	Kurang Sesuai
4	AC	12	Kurang Sesuai
5	Lampu	38	Telah Sesuai
6	Komputer	8	Telah Sesuai
7	Laptop	6	Telah Sesuai
8	Mobil	14	Telah Sesuai
9	Truk	6	Telah Sesuai

Sumber : PT. Gratia Jaya Farma

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada PT. Gratia Jaya Farma masih ada yang kurang. Hal ini terlihat dari tata letak ruang kerja yang kurang rapi karena berkas dokumen yang berantakan tidak

ditempatkan pada posisi yang benar dan ruangan kerja yang kurang luas. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan terkadang terasa panas sehingga membuat karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman dan kurang semangat dalam bekerja sehingga belum mencapai kinerja yang optimal. Keadaan yang terlihat pada PT. Gratia Jaya Farma ini menjadi hal yang menarik untuk diteliti. Ketertarikan dalam melakukan penelitian ini didasari oleh adanya keluhan karyawan perusahaan tentang ketidakpuasan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja yang belum kondusif dan memadai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gratia Jaya Farma.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Gratia Jaya Farma

Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau evaluasi bagi karyawan PT. Gratia Jaya Farma dalam memahami beban kerja dan lingkungan kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan sebagai bahan pertimbangan pada PT. Gratia Jaya Farma dalam mengambil keputusan.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya terutama peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta sebagai bahan kajian ilmu bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada masyarakat mengenai kepuasan kerja.

***Halaman Sengaja di Kosongkan***