

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam pembangunan suatu bangsa memerlukan aspek pokok untuk memegang peranan penting demi terwujudnya membangun ekonomi suatu negara. Diantaranya adalah adanya aspek pokok yang sering di sebut dengan sumberdaya, baik sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Kedua sumberdaya tersebut mempunyai aspek yang sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan pembangunan ekonomi. Sejarah menunjukkan bahwa, apabila suatu masyarakat dapat mencapai kemakmuran, hal tersebut di karenakan berhasil memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki (Audia, L, 2014).

Peneliti *Institute for Development of Economics and Finance (Indef)* mengungkapkan bahwa, pembangunan industri manufaktur merupakan upaya utama yang perlu dikerjakan di era pemerintahan saat ini. Sebab, industri manufaktur sebagai sektor yang menyerap tenaga kerja terbesar yang dapat mendorong konsumsi masyarakat sehingga mampu menggenjot pertumbuhan ekonomi. Industri manufaktur khususnya yang menjadi keunggulan komparatif Indonesia, diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang optimal bagi komoditas-komoditas unggulan sehingga tidak mengekspor bahan mentah begitu saja. Langkah ini dapat pula meningkatkan ekspor sehingga mampu menekan defisit neraca perdagangan dan transaksi berjalan Indonesia. (Izzudin, 2019)

Menurut (BKPM, 2019), industri manufaktur ini semakin dikembangkan oleh pemerintah melalui metode hilirisasi. Hal ini harus didukung dengan peningkatan investasi dan kinerja ekspor untuk mempertahankan industri manufaktur dan menjadikannya sebagai penyumbang pajak dan bea cukai terbesar. Perkembangan industri manufaktur di Indonesia pun harus didukung dengan kerjasama dari berbagai pihak, seperti pemerintah, para pengusaha, dan masyarakat umum lainnya.

Perlu diketahui bahwa pada saat ini nilai MVA atau *Manufacturing Value Added* untuk industri manufaktur Indonesia berada di posisi paling atas di antara negara ASEAN dengan pencapaian sebesar 4,5%. Sedangkan secara global, manufaktur Indonesia berada di peringkat ke-9 dari seluruh negara di dunia.

PT. Sapi Sugih Makmur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pupuk *organik granule* yang berpusat di Subang, Jawa Barat. Perusahaan ini sudah berdiri 12 tahun. PT. Sapi Sugih Makmur memproduksi pupuk *organik granule* dengan spesifikasi produk yang memenuhi standar departemen pertanian di Indonesia, sebelum dijual pupuk ini diuji terlebih dahulu di lab.

Dengan adanya perusahaan pupuk ini akan mendukung dalam memperbaiki struktur tanah dan pertanian selain itu juga dapat membantu masyarakat untuk menciptakan lapangan kerja. Dengan diolahnya kotoran hewan menjadi barang yang berguna berarti mengurangi limbah lingkungan, juga pupuk yang di produksi oleh PT. Sapi Sugih Makmur ini bebas dari *E.Coli* dan *Salmonella xp* sehingga produk pertanian lebih aman dikonsumsi secara mentah. Dalam hal tersebut PT. Sapi Sugih Makmur telah memberikan kontribusi dalam menciptakan makanan yang sehat.

Agar suatu aktifitas yang ada di dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berkompeten dalam bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai pun dapat mengetahui bagaimana cara dalam memanfaatkan sumberdaya yang ada sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seorang pegawai akan memberikan loyalitas yang baik terhadap organisasi tergantung dengan apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, seperti rekan kerja dan atasan. Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Menurut (Handoko, T.H, 2014), kepuasan dan sikap pegawai

merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional.

Tabel 1.1
Ringkasan Hasil Wawancara Awal

No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Pegawai Divisi Produksi PT.Sapi Sugih Makmur	a. Apakah beban kerja mempengaruhi terhadap kepuasan pegawai?	Ya	Dengan adanya beban kerja yang terlalu tinggi mengakibatkan kepuasan kerja menurun yang disebabkan karena pegawai merasa jenuh karena harus mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
		b. Apakah setiap pegawai menguasai pekerjaan dengan baik?	Ya	Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena adanya pelatihan terlebih dahulu.
		c. Adakah kendala yang di alami pegawai dalam proses produksi?	Ya	Kendalanya di mesin produksi yang rusak sehingga dapat menghambat dalam pencapaian target produksi.
		d. Apakah terjadibungan yang harmonis antara atasan dan bawahan?	Tidak	Terkadang atasan tidak terlalu memperhatikan terhadap problem yang sedang di hadapi oleh pegawai.

No	Narasumber	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
	Pegawai Divisi Produksi PT.Sapi Sugih Makmur	e. Apakah sirkulasi udara dan pencahayaan di tempat produksi dapat dikatakan memadai?	Ya	Karena ditempat produksi terdapat banyak ventilasi udara sehingga pegawai tidak merasa sesak, juga pencahayaan sudah dikatakan memadai karena tempat produksi dapat tersinari
		f. Apakah pegawai sudah diberikan gaji/upah yang sesuai?	Ya	Pegawai di berikan upah sesuai dengan tingkat kesulitan dan kemampuan karyawan
		g. Apakah perusahaan memberikan insentif/bonus?	Tidak	Pegawai kurang puas dengan insentif yang diberikan perusahaan.
		h. Adakah asuransi yang diberikan kepada pegawai?	Tidak	Tidak semua pegawai mendapatkan asuransi dari perusahaan.

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil survei wawancara awal yang di lakukan kepada 5 pihak pegawai PT.Sapi Sugih Makmur, bahwa terdapat kendala mengenai kepuasan kerja yang dinilai masih kurang. Di antaranya beberapa pegawai mengeluh dengan keadaan mesin produksi yang rusak saat produksi berlangsung sehingga dapat menghambat pekerjaan, pegawai kurang merasa puas dengan adanya insentif/bonus yang di dapatkan menurut mereka tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Juga masih terlihat adanya batasan hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan adanya kendala tersebut menandakan bahwa belum tercapainya suatu kepuasan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja diantara pegawai pasti berbeda-beda, namun indikasi untuk mengukur kepuasan kerja setiap pegawai dapat dilihat dari data *turnover* yang telah disediakan oleh perusahaan. Menurut (Mangkunegara, A, 2016), bahwa suatu kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sebaliknya jika pegawai yang kurang puas maka *turnover* tinggi, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada pegawai agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan pula.

Berikut adalah data *turnover* dari Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur selama satu tahun terakhir :

Tabel 1.2
Data *Turnover* Pegawai Tahun 2020 Pada Divisi Produksi
PT Sapi Sugih Makmur

Bulan	Jumlah Pegawai Masuk	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai
Januari	5	0	80
Februari	4	1	83
Maret	0	3	80
Mei	0	2	78
Juni	0	1	77
Juli	0	0	77
Agustus	1	3	75
September	0	2	73
Oktober	0	1	72
November	0	0	72
Desember	2	3	71
Jumlah	12	16	71

Sumber: *Human Resources Departement* Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pegawai pada Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Menurut penuturan dari pihak atasan di Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur bahwa salah satu sebab meningkatnya *turnover* tersebut disebabkan

karena beban kerja, mengenai target yang tidak sesuai dengan yang di harapkan perusahaan juga adanya mesin produksi yang rusak sehingga menimbulkan kejenuhan bagi pegawai.

Sunarso dalam (Jeky,Sofia, dan Wehelmina, 2018), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja sendiri dapat berupa tuntutan mengenai tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Selain beban kerja lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins dalam (Novia, K, 2019), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang muncul dari seseorang terhadap suatu pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima.

Berikut adalah data penilaian kerja pegawai divisi produksi PT Sapi Sugih Makmur selama satu tahun terakhir.

Tabel 1.3

Penilaian Kerja Pegawai Tahun 2020 Pada Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur

Aspek Penilaian	Nilai				Catatan
	A	B	C	D	
Kedisiplinan			✓		Produksi sesuai dengan waktu yang ditetapkan & memakai alat pelindung diri
Sikap		✓			Menjunjung tinggi nilai norma-norma kerja baik terhadap atasan maupun sesama pegawai
Kerjasama	✓				Kerjasama tim yang baik
Kerapihan & Kebersihan			✓		Perlunya pengontrolan yang <i>continue</i>
Dedikasi & Loyalitas		✓			Melaporkan hasil kerja sesuai keadaan sebenarnya dan bertanggung jawab
Kuantitas Kerja		✓			Mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan
Kualitas Kerja		✓			Hasil kerja memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan

Sumber: *Human Resources Departement* Divisi Produksi PT Sapi Sugih Makmur

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam (Aruan dan Fakhri, 2015) lingkungan fisik adalah suatu keadaan dimana pegawai akan merasa nyaman dengan suatu fasilitas yang telah disediakan perusahaan, seperti keamanan, sirkulasi udara, ruang gerak yang mempengaruhi pegawai secara langsung atau pun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah suatu situasi kerja yang harmonis terjadi antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur di Subang)** ”.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Beban kerja pegawai pada divisi produksi meningkat tapi kompensasi yang diberikan belum bisa memenuhi keinginan pegawai
2. Adanya kendala di lingkungan kerja fisik mengenai mesin produksi yang rusak, maka mengakibatkan pencapaian target yang tidak sesuai
3. Berkurangnya sumberdaya manusia pada divisi produksi ditandai dengan target produksi yang tidak tercapai

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur?
2. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur?
3. Apakah terdapat pengaruh positif beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur?

E. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, rujukan juga sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bahan masukan pentingnya mengetahui keadaan beban kerja dan lingkungan kerja di PT. Sapi Sugih Makmur serta sejauh mana kedua hal tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan PT Sapi Sugih Makmur, guna menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

b. Bagi Peneliti

Sebagai studi aplikasi dari ilmu teoritis yang diterima dikampus dan menerapkannya dalam kehidupan yang lebih nyata sebagai sarana evaluasi untuk mengukur keahlian diri dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Koesomowidjojo,S.2017), bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Mengingat kerja pegawai ada yang bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Dengan adanya tingkat pembebanan yang tinggi maka akan mengakibatkan stress, sebaliknya jika pembebanannya terlalu rendah maka akan terjadi suatu kejenuhan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat menyeimbangkan pembebanan yang secara optimal kepada karyawannya.

Menurut (Novia, K, 2019), bahwa pegawai akan merasa lebih puas jika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah, sebaliknya jika beban kerja lebih tinggi maka kepuasan kerja akan lebih rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya, mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Lianti Abadi di Denpasar, bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, juga stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT Lianti Abadi di Denpasar. Dengan demikian pihak perusahaan hendaknya memberikan pemberitahuan sebelum memberikan tugas agar beban kerja pegawai tidak terasa berat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian,S.P, 2014), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang selalu diperhatikan oleh pimpinannya karena dapat berpengaruh terhadap efektifitas dalam perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Dengan

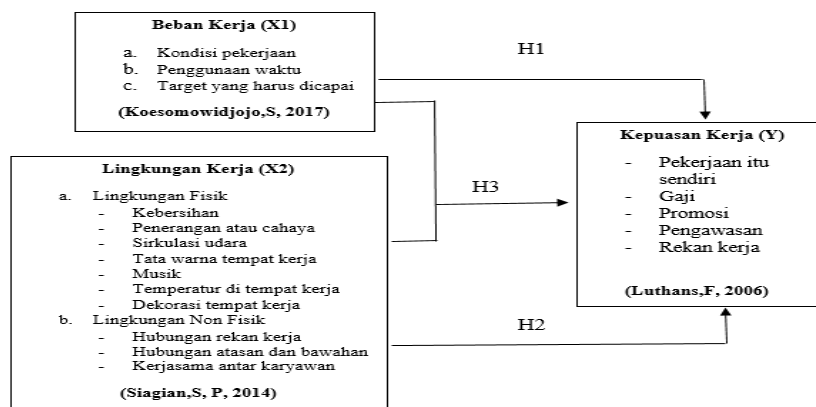
adanya hubungan yang harmonis maka akan tercipta suatu komunikasi dan hubungan yang baik di dalam suatu organisasi. Lingkungan non fisik sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai, mengapa demikian karena pegawai sendiri tidak hanya bekerja untuk mencari uang tetapi mereka juga mencari suatu kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, M, 2014), Hasil uji parsial menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, F, 2006) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari dalam diri seseorang, dengan adanya suatu penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rudianto, 2013), tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Smithindo Bandung menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan tingkat signifikan 5%.



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai judul yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu Beban Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Dhini Rama Dhania, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus)”. (2010)	Hasil penelitian mengemukakan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.
2. Purbaningrat Yo, Putu Melati, Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”. (2015)	Hasil penelitian menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.
3. R. Dewi Sulastriningsih, Yunika Komalasari, Rina Dwi Handayani, “Beban Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Karyawan”. (2018)	Hasil penelitian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Kesimpulannya bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.5
Penelitian Terdahulu Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Haedar , Saharuddin , Herlangga “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Hadji Kalla Palopo”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Quinerita Stevani, Mahendra Fakhri, “Pengaruh Lingkungan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara

<p>Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia”(2015)</p>	<p>parsial yaitu lingkungan fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. sedangkan secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.Freeport Indonesia.</p>
<p>3.Lulu Novena Sitinjak, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Mitra Mustika)” (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

Tabel 1.6

Penelitian Terdahulu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

<p>Nama Peneliti dan Judul Penelitian</p>	<p>Hasil Penelitian</p>
<p>1. Rudianto, “Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT.Smithindo”.(2013)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan tingkat signifikan 5%.</p>
<p>2. Wulantika, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja Pada PT Sari Rosa Asih Yogyakarta”. (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel beban dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
<p>3. Karlina Sari Novia, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sumber Ganda Mekar Kota Bandung”. (2019)</p>	<p>Hasil penelitian lingkungan kerja non fisik dan beban kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% lainnya.</p>

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu dugaan sementara mengenai hubungan sebab akibat antara variabel yang akan di teliti. Kebenaran dari hipotesis ini harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pengertian di atas, maka hipotesis yang di bentuk dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur.

H_a : Terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur.

2. Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur.

H_a : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur.

3. Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur

H_a : Terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Divisi Produksi PT. Sapi Sugih Makmur.