

# **BAB I**

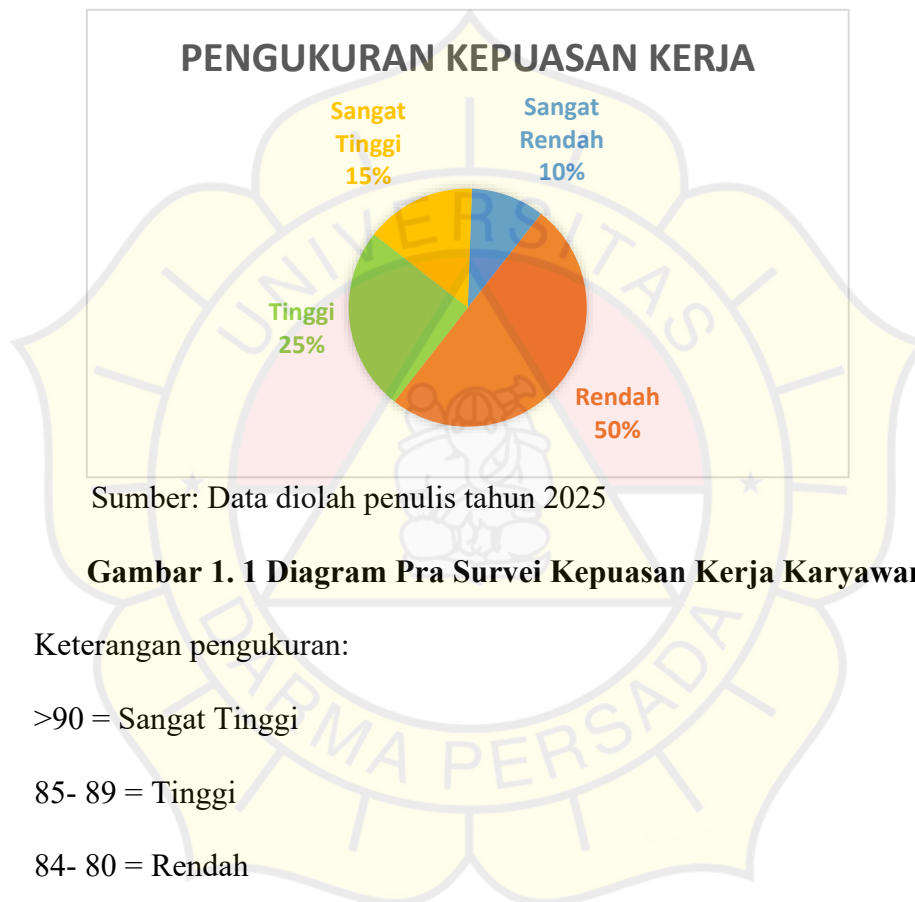
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Perusahaan perlu memiliki tenaga kerja manusia yang kompeten untuk menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan dalam bersaing ditengah perubahan yang semakin ketat. Untuk mencapai keberhasilan dan tujuan yang direncanakan. Seluruh jajaran manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya sumber daya manusia. Oleh karena itu manajemen harus memperhatikan hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi.

Kepuasan dalam bekerja pada dasarnya bersifat personal. Karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda dengan karyawan lain, tergantung pada nilai nilai yang diterapkan padanya. Hal ini disebabkan oleh perbedaan antar karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Umumnya memiliki tingkat kehadiran dan turnover yang dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka juga tidak akan puas secara psikologis dan emosional. Akan ada sikap dan perilaku negatif yang dapat mengakibatkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan optimal, aktif dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak terpuaskan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan melalui observasi wawancara kepada 20 responden karyawan PT Soho Industri Pharmasi, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Divisi *Production* PT Soho Industri Pharmasi terbilang rendah. Dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Diagram Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan**

Keterangan pengukuran:

>90 = Sangat Tinggi

85- 89 = Tinggi

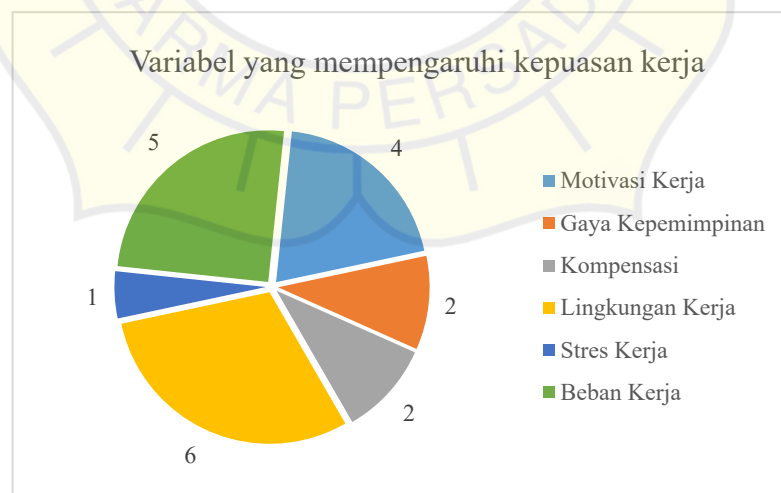
84- 80 = Rendah

<80 = sangat Rendah

Diagram hasil pra survei melalui observasi wawancara mengenai kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi terbilang rendah dengan persentase sebesar 50%. Terdapat implikasi dari rendahnya kepuasan kerja yang mengakibatkan turunnya kualitas dan produktivitas kerja karyawan serta

menimbulkan tingginya tingkat absensi dikarena karyawan merasa tidak terikat secara emosional dengan pekerjaannya. Maka dari itu dalam suatu perusahaan untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, manajemen harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaannya didefinisikan sebagai kepuasan kerja. hal ini berkaitan dengan fasilitas kerja, gaji, waktu kerja, peluang promosi, hubungan interpersonal serta gaya manajemen yang diberikan oleh perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan menunjukkan sikap yang optimis sehingga mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 responden yang akan dijadikan populasi pada penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa pilihan variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, ditunjukan oleh gambar Diagram 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

**Gambar 1. 2 Diagram variabel Kepuasan Kerja karyawan**

Pada hasil pra survei diatas para responden yang terdiri dari 20 orang diminta untuk mengurutkan variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Soho Industri Pharmasi. Dari diagram diatas terdapat 3 kemungkinan yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantara lain adalah beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

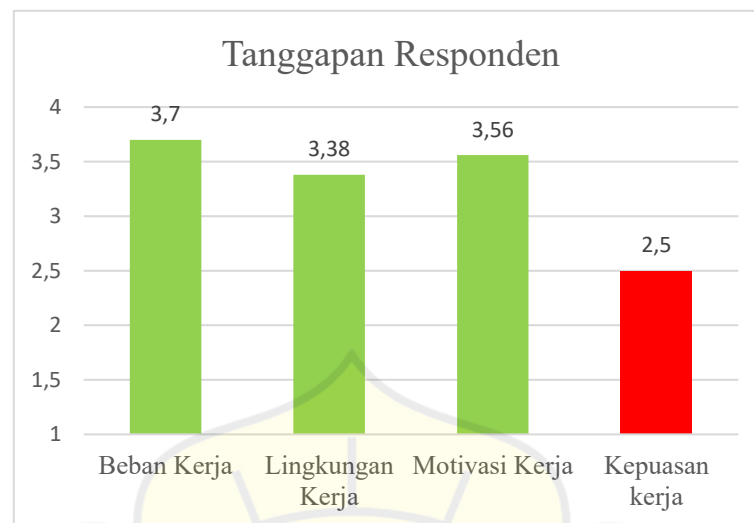
Karyawan diberi tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memberikan beban kerja yang sepadan dengan partisipasi dan keterampilan karyawan. beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi prestasi kerja melalui kelelahan fisik dan ketidakstabilan emosi. Dengan demikian, perusahaan menentukan standar kerja yang sepadan dengan keterampilan dan waktu pekerja. Beban kerja diartikan sebagai keseimbangan antara kemampuan pekerja dalam melakukan sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan, hal ini juga mempengaruhi berbagai kegiatan. Beban kerja juga merupakan ukuran pekerjaan yang dilakukan oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan standar waktu Yuliantini & Suryatiningsih, (2021)

Penentu penunjang kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, karyawan mengharapkan tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan. Tempat kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan kepuasan dan semangat kerja, sehingga berdampak negatif pada perusahaan. Lingkungan kerja mengarah pada berbagai aspek manajemen, struktur organisasi, uraian tugas, ruang terbuka dan lingkungan fisik yang memuaskan. Seperti, tempat ibadah, tempat kerja yang nyaman, jam kerja dan fasilitas penunjang kerja karyawan. sebagai pemimpin industri, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja

yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan agar produktivitas meningkat. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, perusahaan dapat meninggalkan kesan yang baik pada karyawan (Sarip, 2023)

Karyawan yang berminat dengan pekerjaannya dan bermotivasi tinggi memberikan dampak semangat kerja dan lebih puas dengan pekerjaan, sehingga akan bekerja lebih baik dan memperoleh hasil yang maksimal. Sebaliknya karyawan yang kurang berminat dengan pekerjaannya atau tidak termotivasi tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sulit untuk memperoleh hasil yang baik dalam bekerja. Motivasi juga diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi yang dicita-citakan setiap individu.

Berdasarkan penjelasan diatas berikut ini adalah diagram hasil pra kuesioner tanggapan responden mengenai pengukuran kepuasan kerja dengan variabel yang diteliti yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap 20 karyawan sebagai responden penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

**Gambar 1.3 Tanggapan responden mengenai Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan pada gambar 1.3 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel skala interpretasi menunjukkan pada variabel beban kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3.7 yang berarti bahwa beban kerja di PT Soho Industri Pharmasi bagian *production* tinggi, lalu pada variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai rata-rata 3.38 yang berarti cukup baik, kemudian variabel motivasi kerja (Z) memiliki rata-rata sebesar 3,56 yang berarti tinggi, sedangkan kepuasan kerja (Y) karyawan rendah.

Hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dibahas oleh para peneliti diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Saputra, (2021) meneliti tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Saputra, (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.*, (2022) dengan judul pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja studi kasus pada PT Wika-Wg Kso proyek pembangunan gedung Sglc& Eric. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bisa berbeda beda, tergantung pada konteks penelitian, Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi kerja sebagai variabel intervening berdasarkan penelitian oleh Jasmine & Edalmen, (2020) lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Selain itu pada penelitian Harwati *et al.*, (2022) motivasi kerja sanggup memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

PT Soho Industri Pharmasi yang telah berdiri sejak 18 Juli 1951 sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang farmasi yang beralamat di Jl. Pulogadung No. 6 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur 13920. Pada Setiap departemen yang memiliki sumber daya manusia pasti mengalami suatu permasalahan tersendiri. Adapun fenomena yang terjadi dilapangan adalah masalah kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan merasa beban kerja yang

diberikan terlalu berat dan membuat karyawan tidak memiliki waktu yang cukup dalam bekerja, sehingga mereka tidak puas dengan pekerjaannya..

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis mengambil judul penelitian ini sebagai dasar penulisan proposal ini, selain itu penulis tertarik untuk mempelajari permasalahan yang terjadi pada PT Soho Industri Pharmasi sehingga penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi *Production* PT. Soho Industri Pharmasi)”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang ada dapat penulis identifikasikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Soho Industri Pharmasi rendah.
2. Beban Kerja karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi tinggi.
3. Lingkungan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi cukup baik.
4. Motivasi Kerja karyawan pada PT Soho Industri Pharmasi tinggi.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berlandaskan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, untuk membuat penelitian ini lebih fokus dan terarah, perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu masalah penelitian ini harus dibatasi pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan

kerja. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden saat penelitian ini Adalah karyawan tetap PT Soho Industri Pharmasi.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi?
6. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Soho Industri Pharmasi?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Soho Industri Pharmasi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Soho Industri Pharmasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Soho Industri Pharmasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Soho Industri Pharmasi.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pemahaman teori yang dikaitkan dengan beban kerja,

lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja PT Soho Industri Pharmasi. Selain itu penelitian ini digunakan untuk menganalisis teori terdahulu yang berasal dari jurnal acuan.

## 2. Aspek Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi yang berguna sebagai acuan dan pertimbangan untuk memahami pentingnya beban kerja, kondisi lingkungan kerja, serta motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja PT Soho Industri Pharmasi.

### b. Bagi Penulis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan meningkatkan pengetahuan bagi penulis.
- 2) Penulis bisa belajar dan mengamati pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai faktor penghubung.