

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peranan yang penting untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk menunjang produktivitas karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan aman.

Sumber Daya Manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peranan yang penting untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk menunjang produktivitas karyawan dibutuhkan

lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan kondusif. Sumber Daya Manusia yaitu merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam Bergeraknya suatu tujuan perusahaan untuk mengembangkan serta mendorong perusahaan agar dapat tercapainya target perusahaan. Organisasi pelayanan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya layanan yang dikelolanya. Pengelolaan sumber daya layanan tidak lepas dari faktor tenaga kerja, fasilitas, lingkungan kerja layanan dan lainnya yang diharapkan dapat memberikan layanan sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga harus memenuhi apa yang menjadi hak dan kebutuhan bagi karyawannya yaitu dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dalam pemenuhan kesejahteraan pegawai yang salah satunya dapat dilakukan dengan pemberian fasilitas kerja yang baik, beban kerja yang tidak sangat berat dan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam Pangarso dkk (2016:51) menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penilaian kinerja karyawan sehingga perhatian terhadap karyawan ditempat kerja, pemberian penghargaan, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, hubungan

yang baik dengan rekan kerja akan mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah fasilitas kerja. Pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan adanya fasilitas kerja yang baik dan memadai, sebab penyediaan fasilitas kerja yang baik dan memadai ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam Pangarso (2016:51) fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik fasilitas maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas yang seiring dengan standar kerja yang ada. Sedangkan dalam Vony (2016:408) Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dalam Dino (2019:3) lingkungan kerja berperan pula dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi

emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

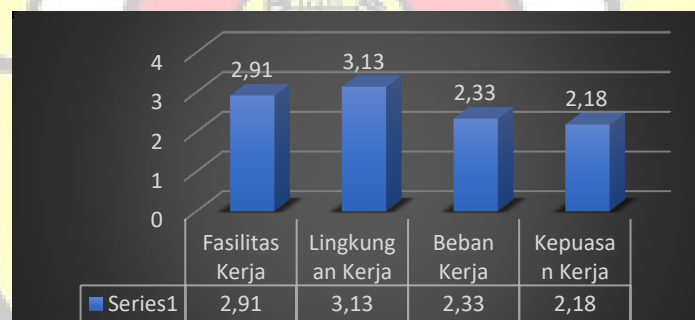
Sedangkan dalam Astutik (2017:89) Menciptakan lingkungan yang kondusif memang tidak mudah, hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Dalam Hasyim (2020:187) mengatakan bahwa beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan dalam Paijan dan Putri (2019:154) beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi tersebut juga tampak terlihat pada penelitian di CV. Adela Rahayu karena peneliti termotivasi untuk mengetahui dan melihat langsung bagaimana kondisi yang ada di CV. Adela Rahayu saat ini.

CV.Adela Rahayu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam usaha pengadaan barang dan jasa. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 di

Cakung Jakarta Timur. Perusahaan ini didirikan berdasarkan akte notaris adalah sebagai *supplier* pengadaan Barang dan Jasa berupa bahan konstruksi, ATK, perabot rumah tangga dan kantor, bibit dan alat pertanian, perkebunan, perikanan, kehutanan, peternakan, meubelair, perlengkapan pegawai, pupuk dan obat pertanian, sarana dan prasarana kesehatan, konstruksi, elektrikal, mekanikal, transportasi, telekomunikasi, *cleaning Service*, cetak penggandaan.dll.

Penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuisisioner tentang variable Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja kepada 20 responden yaitu karyawan tetap CV. Adela Rahayu, Jakarta Timur. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur
Sumber: Data, diolah tahun 2021

Dari grafik diatas, berdasarkan tabel 3.4 interpretasi hasil tanggapan responden menggambarkan tanggapan responden untuk fasilitas lingkungan sebesar 2,91 yang artinya dapat di katakan baik. Tanggapan responden untuk lingkungan kerja sebesar 3,13 artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 2,33 yang artinya dapat dikatakan rendah dan tanggapan responden untuk kepuasan kerja sebesar 2,18 artinya dapat

dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara fasilitas kerja, lingkungan kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja.

Selain melakukan pra survei penelitian terhadap karyawan CV. Adela Rahayu, penulis juga melakukan wawancara terhadap HRD CV. Adela Rahayu dan mendapatkan hasil beban kerja yang rendah yang disebabkan oleh pekerjaan yang sangat banyak serta target kerja yang cukup singkat. Beban kerja yang rendah ini menyebabkan ketidakpuasan karyawan CV. Adela Rahayu yang berdampak menurunnya produktivitas kerja pada karyawan PT. Adela Rahayu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur"**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di CV. Adela Rahayu Jakarta Timur adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja baik, tetapi karyawan sangat tidak puas pada CV. Adela Rahayu.
2. Lingkungan kerja baik, tetapi karyawan sangat tidak puas pada CV. Adela Rahayu.

3. Beban kerja rendah, tetapi karyawan sangat tidak puas pada CV.Adela Rahayu.
4. Karyawan sangat tidak puas dan perlu di perbaiki pada CV.Adela Rahayu.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Populasi karyawan tetap pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur sebanyak 80 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, perumusan masalah dalam peneilitian ini adalah :

1. Apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Adela Rahayu Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban Kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

