

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Seiring berjalannya waktu, prestasi dan keterampilan akan sulit didapatkan oleh seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang mereka miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangat berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi. (Sivanissa & Azizah, 2022).

Manajemen sumber daya manusia juga mencakup penciptaan dan penerapan sistem yang efektif untuk merencanakan, mempersiapkan, mengembangkan, mengelola karier, mengevaluasi kinerja, memberikan penghargaan, dan hubungan ketenagakerjaan (Prabowo et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan di PT MBS Cabang Bekasi atau biasa di kenal dengan PT Mensa Bina Sukses, Mensa Binasukses awalnya dikenal sebagai

Masa Bhakti Surya (MBS). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973. Dimulai dari 4 (empat) cabang dan bergerak dalam bidang distribusi bahan baku farmasi dan barang jadi. Pada tahun 1985, Masa Bhakti Surya diakuisisi dan menjadi salah satu perusahaan besar di Grup Mensa. Pada tahun 1993 namanya diubah menjadi Mensa Binasukses untuk mencerminkan hubungan dengan Mensa Group. Dengan perubahan nama awal, MBS, masih dipertahankan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan karena adanya ketidaksamaan pada setiap orang (Fahmi Subastian, 2022). Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan tentu berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi antara lain oleh jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan kemampuan (Rohaeni & Nurdin, 2020).

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Aulia & Trianasari, 2021). Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya jika ketidakhadiran semakin rendah, maka kepuasan kerja semakin tinggi. (Lestari et al., 2020).

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Efektif Bekerja	Total Hari Kerja	Absensi tidak hadir/tahun		Terlambat	
				Total	%	Total	%
2021	116	312	36192	420	1.2	399	1.1
2022	113	312	35256	460	1.3	450	1.2
2023	111	312	34632	520	1.5	485	1.4

Sumber : Data primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat data absensi karyawan yang mana menunjukkan bahwa selama 3 tahun terakhir telah terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan. Tahun 2021 dengan jumlah karyawan 116 karyawan memiliki tingkat persentase ketidakhadiran sebesar 1,2% dan terlambat sebesar 1,1%. Tahun 2022 dengan jumlah karyawan 113 karyawan memiliki tingkat persentase ketidakhadiran sebesar 1,3% dan terlambat sebesar 1,2%. Tahun 2023 dengan jumlah karyawan 111 karyawan memiliki tingkat persentase ketidakhadiran sebesar 1,5% dan terlambat sebesar 1,4%. Maka dapat disimpulkan disetiap tahunnya mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.

Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan faktor psikologis kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang ada. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan tempat karyawan bekerja yang di dalamnya terdapat elemen-elemen yang ada di mana karyawan tersebut bekerja (Drya, 2023).

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Jika perusahaan mampu memastikan suasana kerja yang positif, hasilnya, kepuasan kerja tenaga kerja akan optimal. Dampak positif ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Daryanto et al., 2023).

(Gambar diluar ruangan)



(Gambar didalam ruangan)



Sumber : Dokumentasi diolah tahun 2023

Gambar 1. 1 Tampak Tampilan luar dan dalam perusahaan

Dari gambar 1.1 diatas gambar pertama merupakan gambar dari luar ruangan perusahaan yang memiliki tembok dengan warna yang sudah kusam dan juga sudah memudar. Sebagaimana yang terlihat seperti digambar menunjukkan pewarnaan yang kurang baik. Dari gambar kedua yaitu gambar didalam ruangan yang memiliki pencahayaan yang kurang terang yang mana ini disebabkan oleh 5 lampu yang tidak berfungsi dari total 31 lampu.

Tabel 1. 2 Ceklist Kenyamanan Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang Baik	
1	Fasilitas Kerja	✓		Fasilitas yang ada di perusahaan sudah baik yaitu tersedia alat tulis kantor lengkap, 1 mesin fotocopy, 30 komputer, 12 printer dan 5 printer termal.
2	Penerangan cahaya saat di tempat kerja		✓	Memiliki 31 lampu (5 tidak berfungsi).
3	Akses Jalan		✓	Saat hujan terdapat beberapa titik air yang tergenang.
4	Tingkat Keamanan	✓		3 Orang Satpam.
5	Suhu udara		✓	Memiliki 10 AC, tetapi suhu di ruangan masih tergolong panas.

Sumber : data primer, diolah tahun 2023

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia (pekerja/karyawan) yang ada untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (A. Yulia, T. Bernhard, 2019). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan pada umumnya disesuaikan dengan pangkat atau jabatan karyawan tersebut. Seorang karyawan yang berada di level bawah tidak diberikan tugas atau beban kerja seperti yang dilakukan oleh atasannya, namun atasannya akan mendelegasikan kepada bawahannya sesuai dengan kapasitasnya (Meutia & Narpati, 2021).

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Target Penjualan Produk Tahun 2022 Vs 2023

BULAN	TAHUN 2022			TAHUN 2023		
	TARGET	ACTUAL	PERSENTASI (%)	TARGET	ACTUAL	PERSENTASI (%)
JANUARI	28.473.055.310	28.768.178.961	101,04	31.192.456.195	27.475.887.871	88,09
FEBRUARI	30.083.102.830	29.202.203.865	97,07	32.691.416.741	29.897.638.110	91,45
MARET	34.980.092.291	33.273.500.310	95,12	38.356.158.334	36.609.732.463	95,45
APRIL	33.638.052.932	29.467.435.759	87,60	28.758.534.647	27.917.113.338	97,07
MEI	31.948.264.328	24.438.023.223	76,49	35.324.911.281	34.593.755.890	97,93
JUNI	35.450.848.505	37.226.467.856	105,01	36.743.694.693	32.688.916.630	88,96
JULI	33.774.360.498	28.811.106.235	85,30	36.799.601.980	33.931.680.478	92,21
AGUSTUS	35.248.920.639	35.968.559.783	102,04	37.885.496.463	32.183.519.824	84,95
SEPTEMBER	36.577.271.120	38.718.218.660	105,85	38.765.536.735	33.130.116.563	85,46
OKTOBER	37.666.555.582	34.909.469.304	92,68	36.696.646.197	31.631.214.162	86,20
NOVEMBER	40.172.486.822	37.042.401.514	92,21	40.355.979.363	33.607.476.979	83,28
DESEMBER	36.012.363.599	37.484.930.842	104,09	35.386.709.132	31.552.440.159	89,16
TOTAL	414.025.374.456	395.310.496.311	95,48	428.957.141.762	385.219.492.466	89,80

Sumber : data primer, diolah tahun 2023

Dari tabel 1.3 dapat dilihat target penjualan dan aktual penjualan dari target yang tercapai. Yang mana didalam perusahaan persentase dengan nilai 90% sudah dikatakan mencapai target. Pada tahun 2022 dengan akumulasi target selama 12 bulan yaitu sebesar 414 miliar dengan pencapaian target sebesar 395 miliar sehingga persentase yang didapat sebesar 95%. Sedangkan pada tahun 2023 dengan akumulasi target selama 12 bulan yaitu sebesar 428 miliar dengan pencapaian target sebesar 385 miliar sehingga persentase yang didapat sebesar 89%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan target penjualan ditahun 2023 dan penurunan pencapaian target dan ini menyebabkan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan beban kerja pada tahun sebelumnya.

Peningkatan analisis lingkungan kerja dan Beban Kerja yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan untuk memajukan suatu perusahaan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “ **Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi?
2. Apakah Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kesanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusianya. Khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penelitian

Pada dasarnya sistematika penulisannya yang tersusun di bagi dalam beberapa bab yaitu :

1. Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

3. Bab III Metodologi Penelitian

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik pengumpulan populasi, besar sampel dan teknik pengambambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

4. Bab IV Pembahasan

Berisi tentang deskripsi objek penelitian, deksripsi hasil penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

5. Bab V Kesimpulan

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.