

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia pada era globalisasi ini adalah peran kunci dalam suatu bisnis. Departemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah dan semakin kompetitif, bisnis perlu memiliki strategi yang efektif untuk mengelola Sumber Daya Manusia. Hal ini termasuk berbagai aspek, dari pengembangan keterampilan hingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia efektif kinerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan secara Bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung karyawan. Salah satu prioritas utama dalam manajemen SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan dipenuhi dan dimotivasi oleh pekerjaan mereka. Ini termasuk berbagai aspek, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan karyawan, serta evaluasi kontribusi yang diberikan.

Kepuasan kerja adalah bentuk efektivitas atau respons emosional seseorang terhadap berbagai faktor yang ada dalam pekerjaan, serta perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan kesenjangan antara penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan penghargaan yang mereka anggap layak mereka terima (Afandi & Pandi, 2021). Pada umumnya, kepuasan kerja timbul ketika terdapat selisih antara imbalan yang diterima karyawan dengan imbalan yang menurut mereka seharusnya mereka peroleh. Kepuasan kerja merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi karena berdampak langsung pada kinerja dan tingkat produktivitas karyawan. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan, kinerja, dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup komposisi fisik tempat kerja, tetapi juga berbagai faktor psikologis yang mempengaruhi budaya, interaksi sosial, kebijakan organisasi, dan pengalaman kerja pekerja. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan koneksi dan memiliki dampak yang signifikan pada motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang lebih rendah dapat berdampak negatif mempengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan risiko perubahan karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman, tidak dihargai, dan didukung di lingkungan kerja cenderung mengalami depresi dan kehilangan komitmen mereka kepada perusahaan. Hal

ini memungkinkan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu pengelolaan departemen sumber daya manusia harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek lingkungan kerja sehingga karyawan merasa puas, termotivasi dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Latief et al, 2022 Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Andriani, dkk, 2021 Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberi motivasi akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

PT Cidas Supra Metalindo ini adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi dan distribusi komponen metal dan logam untuk kebutuhan industri. Berdiri sejak tahun 1998, PT Cidas Supra Metalindo telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan terdepan dalam penyediaan produk-produk berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan berbagai sektor industri, termasuk otomotif, konstruksi, dan elektronik. Perusahaan ini menawarkan produk logam dengan spesifikasi tinggi, yang diproduksi menggunakan teknologi dan mesin-mesin mutakhir demi memastikan keandalan dan ketepatan produk yang dihasilkan. PT Cidas Supra Metalindo ini berlokasi di Kabupaten Bogor, yang berlokasi di JL. Pancasila 5 No.25, Cicadas, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16964. Berikut adalah jumlah data karyawan yang terdapat di PT Cidas Supra Metalindo:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai PT. Cidas Supra Metalindo Tahun 2024

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Produksi	3
2	Engineering	6
3	PES	5
4	PPC	4
5	Purchasing	1
6	Gudang	2
7	Forklif	1
8	Driver	8
9	Quality Control	5
10	Marketing	3

No	Departemen	Jumlah Karyawan
11	Financial Accounting	6
12	HR-GA	2
Jumlah Keseluruhan		46

Sumber: PT. Cidas Supra Metalindo

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat terdapat 46 total karyawan yang ada pada PT Cidas Supra Metalindo, dari seluruh total 46 karyawan tersebut terbagi ke dalam beberapa departemen yaitu terdapat 12 departemen yang ada pada PT Cidas Supra Metalindo yang ada pada tabel di atas.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis, terdapat beberapa faktor di lingkungan kerja, termasuk pencahayaan yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja, hubungan yang harmonis antar rekan kerja yang menciptakan suasana kerja yang nyaman, kondisi peralatan kerja yang berfungsi dengan baik guna mendukung produktivitas, serta kebersihan dan perawatan fasilitas yang berdampak pada kenyamanan fisik di lingkungan kerja. Selain itu, kelengkapan alat pelindung diri (APD) juga menjadi aspek penting untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor dekorasi dan tata letak ruang kerja turut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sementara kondisi jalan di sekitar tempat kerja mendukung aksesibilitas dan mempengaruhi tingkat stres karyawan. Kombinasi faktor-faktor ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut adalah data lingkungan kerja:

Tabel 1. 2 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Pada PT. Cidas Supra Metalindo

No	Faktor	Kondisi	Keterangan
1.	Pencahayaan	Baik	Pencahayaan di lingkungan kerja sudah memadai, jika terjadinya lampu redup maupun mati langsung digantikan.
2.	Hubungan Antar Rekan Kerja	Baik	Terciptanya suasana kerja yang harmonis antar rekan kerja.
3.	Kondisi Peralatan Kerja	Kurang Baik	Beberapa peralatan kerja membutuhkan perbaikan atau pembaruan dikarenakan peralatan yang digunakan sudah lama.
4.	Kebersihan dan Perawatan Fasilitas	Kurang Baik	Fasilitas seperti toilet atau ruang istirahat karyawan terlihat kurang terawat.

No	Faktor	Kondisi	Keterangan
5.	Kelengkapan Alat Pelindung Diri	Baik	Helm, sarung tangan, masker, dan sepatu pelindung tersedia dengan baik.
6.	Tata Letak Ruang Kerja	Kurang Baik	Penempatan meja dan kursi di kantor tidak teratur.
7.	Kondisi Jalan di Sekitar Tempat Kerja	Kurang Baik	Kondisi jalan di sekitar tempat kerja mengalami kerusakan atau tidak rata yang mengganggu akses kendaraan.

Sumber: Hasil olah data observasi 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi menunjukkan data lingkungan kerja yang baik maupun kurang baik pada PT Cidas Supra Metalindo. Pada tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang kurang baik seperti yang sudah dijelaskan pada keterangan tabel diatas bahwa masih adanya peralatan yang sudah memerlukan perbaikan atau penggantian karena digunakan dalam kondisi yang sudah lama, fasilitas yang kurang terawat, penataan meja dan kursi belum optimal yang mengganggu alur pergerakan di tempat kerja, adanya kerusakan pada jalan di sekitar area kerja yang dapat menghambat akses kendaraan. Data tersebut terdapat dari hasil wawancara antara penulis dengan karyawan PT Cidas Supra Metalindo, selain data yang ada pada tabel di atas terdapat faktor lain yaitu tidak tersedia fasilitas kantin maupun ruang istirahat sehingga masih kurang pada fasilitas kerja karyawan.

Penulis juga melakukan pra-survey kepada 20 orang responden dari total 46 karyawan PT Cidas Supra Metalindo secara keseluruhan, Adapun hasil dari pra-survey yang telah dilakukan penulis mengenai lingkungan kerja karyawan pada PT Cidas Supra Metalindo:

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan PT. Cidas Supra Metalindo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Semua karyawan memiliki kesadaran yang baik tentang pentingnya menjaga kebersihan di lingkungan kerja.	12	8
2	Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.	11	9
3	Karyawan merasa ada kebutuhan untuk memperbaiki tata letak ruangan agar lebih optimal untuk bekerja.	16	4

Sumber: Hasil diolah pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa responden yang menjawab masih adanya lingkungan kerja yang belum memenuhi tingkat kenyamanannya. Misalnya, pada tabel diatas terdapat 16 responden yang menjawab “Ya” artinya 80% banyaknya karyawan yang merasa ada kebutuhan untuk memperbaiki tata letak ruangan agar lebih optimal untuk bekerja, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. Cidas Supra Metalindo mengalami masalah dalam lingkungan kerjanya.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kurang nyaman ini berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Cidas Supra Metalindo. Ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja dapat berdampak pada produktivitas dan motivasi karyawan, sehingga mereka mungkin merasa kurang termotivasi dan tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Jika kondisi ini terus berlangsung, kemungkinan akan mempengaruhi tingkat loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan aspek lingkungan kerja mereka, seperti tata letak ruangan, kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas pendukung lainnya, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Langkah-langkah peningkatan ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kinerja dan stabilitas tenaga kerja di PT. Cidas Supra Metalindo.

Selain data kuesioner juga terdapat data peralatan yang ada pada PT Cidas Supra Metalindo:

Tabel 1. 4 Peralatan PT Cidas Supra Metalindo

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1.	Meja	65	55	10
2.	Kursi	145	112	33
3.	Lemari	45	43	2
4.	Komputer	34	27	7
5.	Laptop	21	19	2
6.	Scanner	11	10	1
7.	Printer	12	9	3
8.	Telepon	1	1	0
9.	AC	26	22	4
10.	CCTV	7	6	1
11.	Infocus	7	4	3
12.	Mobil	2	2	0
13.	Truk	6	6	0
14.	Monitor	3	2	1
15.	Alat Safety	120	97	23
16.	Varo	1	1	0
17.	Crane	6	5	1
18.	Forklift	3	2	1

Sumber: PT Cidas Supra Metalindo

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat berbagai jenis peralatan yang disediakan pada PT Cidas Supra Metalindo. Pada data tersebut terdapat berbagai jenis peralatan dengan kondisi yang berbeda – beda. Dari total peralatan yang tersedia, beberapa diantaranya berada dalam kondisi “Kurang Baik”. Hal tersebut dikarenakan peralatan tersebut sudah lama dan perlu perbaikan atau digantikan dengan yang baru. Secara keseluruhan Sebagian besar peralatan dalam kondisi baik, akan tetapi terdapat kebutuhan untuk memperbaiki atau mengganti peralatan yang dalam kondisi kurang baik. Hal ini penting untuk menjaga efisiensi kerja serta kenyamanan dan keselamatan bagi karyawan.

Penulis juga melakukan pra-survey kepuasan kerja untuk mendapatkan gambaran awal mengenai tingkat kepuasan karyawan di PT. Cidas Supra Metalindo. Pra-survey ini bertujuan untuk mengetahui aspek-aspek mana saja yang perlu diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Hasil dari pra-survey ini menunjukkan beberapa faktor yang masih memerlukan perhatian lebih, terutama dalam hal lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan interaksi antar karyawan.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cidas Supra Metalindo

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini sehingga karyawan ingin tetap bekerja dalam jangka panjang	11	9
2	Merasa puas terhadap pekerjaan memengaruhi keinginan untuk hadir setiap hari	12	8
3	Merasa tingkat kepuasan kerja sesuai dengan usia dan tahap karier saat ini	7	13
4	Merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab pada tingkat pekerjaan saat ini	11	9

Sumber: Hasil diolah pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab masih adanya karyawan yang kurang puas terhadap kepuasan kerja. Misalnya, pada tabel diatas terdapat 13 responden yang menjawab “Tidak” pada pernyataan kuesioner yaitu merasa tingkat kepuasan kerja sesuai dengan usia dan tahap karier saat ini yang artinya 60% masih adanya karyawan yang kurang puas pada pekerjaannya tidak sesuai dengan usia saat ini sehingga menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang dirasakan oleh beberapa karyawan, khususnya yang berada pada tahap karier tertentu. Karyawan yang lebih berpengalaman atau yang berada di usia yang lebih matang mungkin mengharapkan kondisi kerja yang lebih baik, seperti

kesempatan pengembangan karier yang lebih luas, pengakuan atas kontribusinya, dan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Sementara itu, karyawan yang lebih muda atau baru dalam karier mereka mungkin merasa kurang puas karena kurangnya kesempatan untuk berkembang atau tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Ketidakpuasan ini dapat berpengaruh pada motivasi, kinerja, dan akhirnya pada tingkat *turnover* di perusahaan.

Dengan adanya keluhan kurang nyamannya lingkungan kerja pada tabel diatas yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak optimal. Sehingga ketidakpuasan ini mempengaruhi salah satunya tingkat *turnover* pada perusahaan, pada PT Cidas Supra Metalindo terdapat tingkat *turnover* cukup tinggi pada tahun 2023 mengalami *turnover* 10%, dimana berawal terdapat 48 karyawan di berbagai departemen. Sejak 2023 terjadinya penurunan jumlah karyawan menjadi 46 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Cidas Supra Metalindo di tahun 2024 ini tidak adanya penurunan maupun kenaikan karyawan. Selain hasil wawancara jumlah karyawan saat ini juga dapat diperoleh beberapa alasan mengenai karyawan keluar dari perusahaan, yaitu adanya karyawan yang diterima kerja di perusahaan lain, adanya keluhan pada lingkungan kerja yang kurang mendukung dari perusahaan. Dari hasil data *turnover* dan hasil wawancara tersebut dapat disintesis bahwa masih adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya keluhan tersebut harus dievaluasi agar perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan, seperti kondisi lingkungan kerja. Evaluasi yang mendalam akan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi motivasi dan kenyamanan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya peningkatan ini diharapkan membuat karyawan merasa lebih dihargai, produktivitas meningkat, serta tingkat *turnover* dapat ditekan. Selain itu, evaluasi ini juga akan membantu perusahaan mengembangkan program pengembangan karir yang lebih baik dan memberikan solusi untuk masalah yang mungkin ada, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Cidas Supra Metalindo. Dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CIDAS SUPRA METALINDO”**. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan aspek lingkungan kerja. Dengan mengetahui sejauh mana lingkungan kerja

berperan dalam membentuk kepuasan kerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kesejahteraan karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas dapat diidentifikasi masalah yang menjadi pokok pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan merasa belum nyaman dengan lingkungan kerjanya.
2. Fasilitas dan tata letak yang masih belum cukup memadai dalam melakukan pekerjaan.
3. Dilihat dari pra survey kepuasan kerja, masih adanya karyawan kurang puas pada pekerjaan tidak sesuai dengan usia nya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan pada PT. Cidas Supra Metalindo?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Cidas Supra Metalindo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cidas Supra Metalindo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cidas Supra Metalindo diperlukan untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kondisi lingkungan kerja pada PT. Cidas Supra Metalindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Cidas Supra Metalindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cidas Supra Metalindo.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan khususnya bagi organisasi atau instansi dalam mengembangkan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan terutama pada aspek lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu juga penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menilai serta Menyusun keputusan dan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada kajian teori kepuasan kerja dan kaitannya dengan lingkungan kerja dari teori lingkungan kerja Herzberg (2017) dan teori kepuasan kerja dari Locke (2020). Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi dan informasi bagi penelitian sejenis yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.