

BAB I

PENDAHULUAN

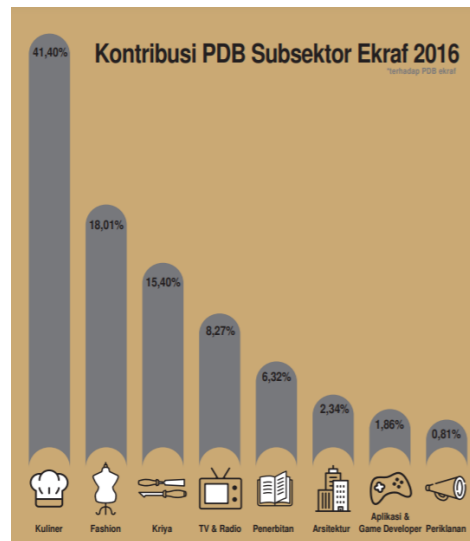
A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di jaman sekarang begitu pesat, baik di sektor perdagangan maupun jasa. Dengan cepatnya pertumbuhan usaha, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk bersaing dengan perusahaan lain. Persaingan bisnis saat ini sangat ketat karena kebutuhan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berkembang untuk meningkatkan daya saing. Keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari nilai yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk kesuksesan perusahaan, memberikan peluang besar untuk pertumbuhan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika kualitas tenaga kerja rendah, perusahaan akan lambat berkembang dan kehilangan daya saing.

Dalam kondisi pasar saat ini, sebuah perusahaan harus mampu mengikuti dan siap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam dan luar perusahaan, baik perubahan dalam bidang ekonomi, teknologi, politik, maupun budaya. Pada praktiknya, memang tidak mudah untuk mengikuti perubahan tersebut. Setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda-beda dalam menghadapi perubahan yang ada. Strategi ini sangat penting karena dapat mempengaruhi arah jalannya perusahaan secara menyeluruh.

Di Indonesia, sektor industri merupakan komponen utama dalam pembangunan ekonomi nasional. Saat ini, persaingan antar perusahaan dari berbagai sektor industri semakin ketat. Salah satu sektor industri bisnis yang sedang banyak digeluti yaitu pada bidang industri fesyen. Pada realitanya model fesyen selalu cepat berubah, berkembang, dan bergulir dari tahun ke tahun, sesuai dengan ide pemikiran manusia, dan perkembangan teknologi, disertai kondisi zaman sekarang ini. Perkembangan fesyen, model busana, dan lain-lain di Indonesia sudah sangat tinggi peminatnya, karena seperti yang kita ketahui fesyen merupakan salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia.

Industri fesyen merupakan sektor global yang memiliki permintaan yang sangat sulit diprediksi. Permintaan dalam industri ini dapat mengalami lonjakan atau penurunan yang tajam, sehingga menciptakan siklus bisnis yang cenderung singkat dan sering berubah. Selain itu, industri fesyen dikenal dengan variasi produk yang sangat beragam, yang memungkinkan para konsumen untuk memilih dari berbagai macam desain dan gaya. Di Indonesia, industri fesyen berkontribusi secara signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sebagai bagian dari ekonomi kreatif, industri fesyen tidak hanya berperan dalam aspek ekonomi, tetapi juga dalam pengembangan budaya dan identitas nasional. Melalui inovasi desain dan produk, industri fesyen membantu mempromosikan kekayaan budaya lokal dan mengukir reputasi global bagi produk-produk fesyen Indonesia. Dengan terus berkembangnya pasar dan meningkatnya minat terhadap produk fesyen lokal. Berikut ini adalah gambar kontribusi PDB Subsektor Ekraf Tahun 2016 :



Sumber : greatdayhr.com

Gambar 1

Kontribusi PDB Subsektor Ekraf 2016

Bila melihat gambar di atas, hanya terdapat tiga besar jenis usaha pada sektor industri ekonomi kreatif yang memberikan sumbangan kepada PDB. Industri kuliner, fesyen, dan kriya merupakan produk yang erat untuk dikonsumsi atau digunakan oleh individu sehari-hari. Jenis usaha tersebut juga dapat dilakukan pada sektor usaha 209 Triliun 19 mikro dan kecil sekalipun, khususnya fesyen merupakan jenis usaha yang mengedepankan kreatifitas dan keterampilan dalam proses produksinya. Walaupun sektor kuliner menjadi yang utama pada sektor ekonomi kreatif, tetapi hal ini berbeda ketika transaksi antara penjual dan pembeli menggunakan internet.

Badan Pusat Statistik (BPS), beberapa subsektor dalam ekonomi kreatif memberikan kontribusi signifikan, yaitu 41,40% dari kuliner, 18% dari fesyen, dan 15,40% dari kriya. Nilai ekspor tertinggi juga berasal dari ketiga subsektor ini, dengan fesyen mencapai US\$11,9 miliar, kriya US\$6,4 miliar, dan kuliner US\$1,3 miliar.

Ada banyak perusahaan yang bergerak di bidang fesyen, khususnya di sektor penjualan tas dan dompet, Di bawah ini adalah beberapa merk yang merupakan perusahaan yang menjual produk tas dan dompet di antaranya adalah Cabs Pocket, Povillo, dan Mayonette, berikut adalah data dari ketiga perusahaan tersebut:

Tabel 1
Data Kompetitor Tahun 2024

Kriteria	Cabs	Povillo	Mayonette
Harga	RP 154.000 – 329.000	RP240.000 – 540.000	RP 40.000 – 1.000.000
Desain	Terbuat Dari Bahan Kulit Sintetis Dengan Model Sederhana Dan Elegan	Terbuat Dari Bahan Kulit Sintetis, <i>Twill Fabric</i> , <i>Ultra Fine Fiber</i> Dengan Model Elegan Dan <i>Modern</i>	Terbuat Dari Bahan Kulit Sintetis Dengan Model <i>Trendy</i> Dan Bergaya.
Jumlah Produk Terjual/ Bulan	393 Produk	1.168 Produk	2.232 Produk

Sumber : Peneliti 2024

Dari tabel di atas menunjukkan perbandingan antara tiga produk, yaitu Cabs Pocket, Povillo, dan Mayonette, berdasarkan kriteria yaitu Harga, Desain dan jumlah penjualan. Cabs Pocket secara keseluruhan berada di posisi bawah dalam ketiga kriteria yang diukur, sehingga sangat perlu melakukan peningkatan di beberapa area untuk lebih bersaing dalam melakukan penjualan dengan Povillo dan Mayonette.

Cabs Pocket, merupakan perusahaan mode Fesyen *Urban* yang sedang berkembang. Berfokus pada produk tas dan dompet untuk Wanita ataupun pria. Memiliki visi yaitu membantu memenuhi kebutuhan para pekerja urban dengan menghadirkan produk fesyen yang dapat menunjang aktivitas dalam bekerja. Cabs Pocket memiliki berbagai jenis produk yaitu tas ransel, *slingbag*, *handbag* dan dompet yang terbuat dari kulit sintetis. Penilaian rating di *marketplace* menunjukkan nilai positif yang di miliki Cabs Pocket yaitu sebesar 4,8 dari 5.0 dan memiliki jumlah pengikut toko sebanyak 30.000, dan menjual sekitar 10.000+ Pcs produk yang di pasarkan ke seluruh wilayah di Indonesia.

Povillo merupakan perusahaan yang menjual produk *fesyen* khususnya *handbag* dan dompet, Povillo menghadirkan produk *handbag* dan dompet yang mengedepankan kualitas namun memiliki harga yang tepat. Povillo memiliki *statement* bahwa produk yang mereka produksi menggunakan material *ultra-fine fiber*, maka produk ini menggunakan jenis 32 kain replikasi kulit yang tentu untuk menekan harga produksi namun memiliki daya tahan yang kuat dari pada perawatan kulit asli. Povillo Memiliki rating 5.0/5.0 dan jumlah pengikut toko sebanyak 87.000 dan mampu menjual produk sebanyak 7.000+ pcs ke pelanggan di seluruh Indonesia.

Mayonette adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail/penjualan berbagai tipe tas. yang menjual produk *handbag*, tas, dan dompet yang tidak hanya untuk bagi wanita namun juga pria. tetapi lebih memfokuskan produk untuk wanita. Sebagai *brand* lokal Mayonette ingin memenuhi kebutuhan anak muda dan masyarakat Indonesia untuk bangga menggunakan produk lokal sesuai dengan pribadi mereka. dalam menjalankan bisnisnya Mayonette merambah ke ranah *online* melalui *platform*

shopee, mulai dari cara pemasaran hingga tren untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Terbukti dengan jumlah pengikut yang mencapai 1,2jt dan memiliki rating 4,5 / 5.0 dan menjual produk sebanyak 30.000+ Pcs kepada seluruh pelanggan.

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, sering kali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, perusahaan berharap dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat untuk mencapai hasil terbaik, yaitu kesuksesan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi.

Mengenai pentingnya sumber daya manusia, sebuah perusahaan juga memerlukan sistem yang mendukung kinerjanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kerja sama yang baik di antara semua komponen di dalamnya. Kepuasan kerja pada intinya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu pastinya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda, sesuai dengan sistem penilaian yang melekat pada dirinya. Munculnya rasa kepuasan kerja adalah akibat dari situasi kerja yang terjadi di perusahaan. Kepuasan kerja merupakan gambaran rasa senang, tidak senangnya dan nyaman, terhadap sesuatu hal yang terjadi di perusahaan tersebut.

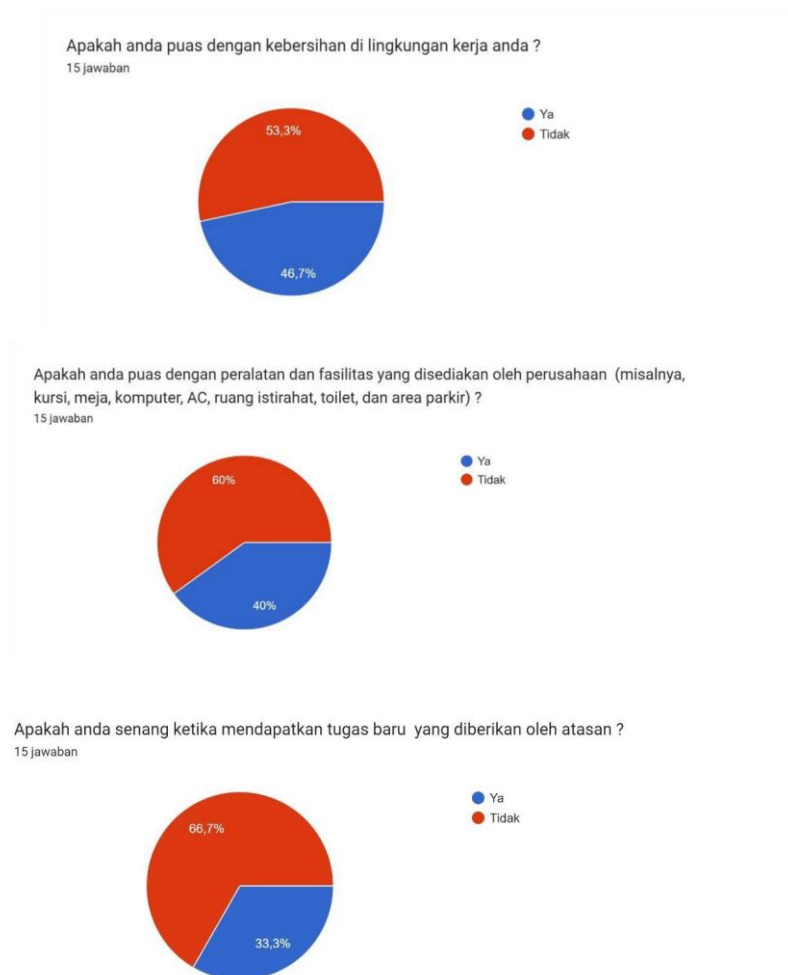
Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yakni dengan memberikan beban kerja dengan kemampuan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Seperti yang dijelaskan oleh Ajimat dan Nuraini (2020:10) dalam penelitiannya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti beban kerja karyawan yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi meningkat dan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman bagi karyawan serta akan membuat karyawan tenang dan optimal dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi di PT Cabs Inti Inovasi adalah Kepuasan karyawan yang masih kurang atas beban kerja dimana para karyawan merasakan tekanan yang cukup tinggi ketika sedang melakukan pekerjaannya karena keterlibatan pekerjaan mencakup berbagai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan. Perusahaan menuntut karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaan tetapnya. Akibatnya, banyak

karyawan di PT. Cabs Inti Inovasi merasa beban kerja yang mereka dapatkan cukup berat untuk mereka kerjakan. Selain kondisi dari beban kerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif yang terjadi di perusahaan tersebut dikarenakan keadaan ruangan kerja yang kurang bersih, redup dan panas. Sehingga karyawan sering merasa terganggu menyelesaikan tugasnya.

Dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk melakukan PraSurvei di perusahaan PT Cabs Inti Inovasi sebagai langkah awal penelitian. Berikut adalah Pra-Survei penelitian 1 :



Gambar 2

Hasil Pra-Survei 1 Tahun 2024

Hasil dari Pra-Survei pertama menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah kepuasan terhadap tugas baru yang diberikan, dengan persentase sebesar 66,7%, lalu kepuasan terhadap fasilitas dan peralatan, dengan persentase sebesar 60%, dan kepuasan terhadap kebersihan lingkungan dengan persentase 53,3 %. Banyak karyawan merasa tidak puas dengan tugas baru yang diberikan oleh perusahaan karena tugas baru membuat beban kerja semakin berat. Untuk memperkuat hasil dari Pra-Survei pertama, peneliti melanjutkan dengan melakukan Pra-Survei kedua. Tujuan dari PraSurvei kedua ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT Cabs Inti Inovasi. PraSurvei kedua ini diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih mendalam mengenai berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang ada di lingkungan kerja perusahaan.

Berikut adalah hasil dari Pra-Survei 2 yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan di PT Cabs Inti Inovasi :



Gambar 3
Hasil Pra-Survei 2 Tahun 2024

Data pada gambar menunjukkan hasil pra-survei kedua tahun 2024 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Cabs Inti inovasi Terdapat enam aktor utama yang dianalisis: Lingkungan Kerja (46,7%), Budaya Organisasi (13,3%), Kompensasi (40%), Beban Kerja (60%), Promosi Jabatan (26,7%), dan Rekan Kerja (13,3%). Beban kerja menunjukkan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja, diikuti oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja menjadi penyebab yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT Cabs Inti Inovasi.

Selanjutnya, peneliti melakukan Pra-Survei ketiga untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja di PT Cabs Inti Inovasi. Pra-Survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara yang mencakup indikator kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Berikut hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner mengenai kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja:

Tabel 2
Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT Cabs Inti Inovasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah saat ini anda puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan ?	30,8 %	69,2%
2.	Apakah anda puas dengan pembayaran yang anda terima untuk pekerjaan anda saat ini ?	46,7%	53,3 %

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
3.	Apakah anda puas dengan peluang promosi yang ada di perusahaan anda sekarang ?	50 %	50%
4.	Apakah anda puas dengan kualitas pengawasan yang anda terima dalam pekerjaan anda saat ini ?	56,3%	43,8 %
5.	Apakah anda puas mengenai hubungan anda dengan rekan kerja anda sekarang ?	53,3 %	46,7 %

Sumber : Hasil Olah data sementara 2024

Pada tabel 2 di peroleh hasil dari kuesioner yang diberikan kepada 17 karyawan PT Cabs Inti Inovasi, Sebagian besar karyawan yang mengisi kuesioner tersebut yaitu (69,2%) merasa tidak puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Selanjutnya lebih dari setengah karyawan (53,3%) merasa tidak puas dengan pembayaran gaji yang mereka terima. Ini memberikan gambaran bahwa masalah kompensasi atau gaji adalah salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di PT Cabs Inti Inovasi, oleh karena itu perusahaan harus bisa mempertimbangkan kembali naiknya perolehan gaji agar terciptanya kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Lalu sebagian karyawan (50%) tidak puas dengan peluang promosi yang ada di perusahaan. Ketidakpuasan ini menunjukkan adanya hambatan dalam pengembangan karir dan mencerminkan kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan.

Hal ini bisa mengindikasikan bahwa perusahaan belum menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan, atau mungkin ada kebijakan promosi yang dirasakan tidak adil atau tidak merata di antara karyawan. Mayoritas karyawan memberikan jawaban puas dengan kualitas pengawasan yang mereka terima yaitu angka persentase (56,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengawasan yang diberikan oleh atasan cukup efektif dalam membantu karyawan menjalankan tugas mereka . Lalu sebagian besar karyawan (53.3%) merasa puas dengan hubungan mereka dengan rekan kerja.

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Beban Kerja Karyawan PT Cabs Inti Inovasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda merasa jika jumlah pekerjaan saat ini melebihi kapasitas anda ?	58,8 %	41,2%
2.	Apakah anda merasa bahwa target kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian anda ?	64,7 %	35,3 %
3.	Apakah Anda merasa bosan pada pekerjaan Anda saat ini?	41,2%	58,8%
4.	Apakah anda lelah secara fisik maupun mental karena beban kerja yang berlebihan ?	76,5%	23,5%
5.	Apakah anda merasa ada tekanan untuk bekerja lebih lama dari waktu yang ditetapkan ?	41,2%	58,8 %

Sumber : Hasil Olah data sementara 2024

Pada tabel 3 di peroleh hasil dari Pra-Survei beban kerja, Sebagian karyawan (58,8%) merasa bahwa jumlah pekerjaan mereka melebihi kapasitas yang mereka mampu tangani. Hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam distribusi beban kerja di perusahaan yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa 64,7% karyawan PT Cabs Inti Inovasi merasa target kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, sementara 35,3% merasa sebaliknya. Sebagian besar karyawan yaitu 58,8% tidak merasa bosan dengan pekerjaan nya saat ini. Tingginya nilai tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang cukup berat, mayoritas karyawan tetap memiliki dorongan dan semangat untuk menyelesaikan tugas mereka setiap hari.

Sebanyak 76,5% karyawan merasa lelah secara fisik maupun mental akibat beban kerja yang berlebihan, sementara 23,5% tidak merasakan kelelahan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berat memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan fisik dan mental sebagian besar karyawan. Sebanyak 41,2% karyawan merasa ada tekanan untuk bekerja lebih lama dari waktu yang ditetapkan, sementara 58,8% tidak merasakan tekanan tersebut. Meskipun sebagian besar karyawan tidak merasa tertekan untuk bekerja lebih lama, masih terdapat sepertiga dari populasi yang merasakan adanya tekanan tersebut. Tekanan untuk bekerja lebih lama dapat berdampak negatif terhadap kehidupan pribadi karyawan serta kesehatan mereka.

Tabel 4
Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Karyawan PT Cabs Inti Inovasi

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda merasa pencahayaan di ruangan kerja anda cukup?	61,5 %	38,5 %
2.	Apakah anda merasa nyaman dengan suhu udara yang ada di ruangan ?	43,8%	56,3 %
3.	Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja mengganggu anda dalam bekerja?	35,3%	64,7 %
4.	Apakah ruang kerja anda cukup luas untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman ?	35,3 %	64,7 %
5.	Apakah anda merasa tata letak ruang kerja mendukung efisiensi kerja?	58,8 %	41,2%
6.	Apakah anda merasa ruang kerja anda memberikan privasi yang cukup ?	64,7 %	35,3%
7.	Apakah warna di tempat kerja memberikan kenyamanan bagi anda ?	68,8%	31,3%
8.	Apakah anda merasa kebersihan di tempat kerja terjaga dengan baik?	35,3 %	64,7%
9	Apakah sirkulasi udara di ruang kerja anda memadai	58,8%	41,2%
10.	Apakah peralatan kerja di ruang kerja anda berfungsi dengan baik ?	52,9%	47,1%
11.	Apakah anda merasa aman bekerja di ruang kerja anda baik pada siang maupun malam ?	61,5 %	38,5 %

No	Pertanyaan	Jawaban	
12.	Apakah anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja anda	58,8 %	41,2%
13.	Apakah hubungan anda dengan atasan berjalan dengan baik?	64,7 %	35,3 %

Sumber : Hasil Olah data sementara 2024

Pada tabel 4 di peroleh hasil dari Pra-Survei lingkungan kerja, sebagian karyawan (61,5%)merasa bahwa pencahayaan di ruang kerja mereka sudah cukup memadai. Pencahayaan yang cukup membuat karyawan dapat meningkatkan konsentrasi dan membuat mata tidak mudah lelah. Lebih dari separuh karyawan(56,3%) merasa tidak nyaman dengan suhu udara di ruangan kerja mereka, hal tersebut menunjukkan bahwa perlunya perbaikan ataupun penyesuaian suhu udara untuk meningkatkan kenyamanan.

Sebagian karyawan (64,7%) merasa bahwa tingkat kebisingan yang ada di perusahaan tidak mengganggu pekerjaan mereka Tingkat kebisingan yang baik di lingkungan kerja adalah sekitar 50-60 desibel. Ini cukup rendah untuk memungkinkan konsentrasi saat bekerja, tetapi cukup tinggi untuk mencegah suasana yang terlalu sunyi, yang bisa membuat tidak nyaman. Mayoritas karyawan (64,7%) merasa bahwa ruangan kerja mereka tidak cukup luas untuk melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman, ruang kerja yang luas memberikan kebebasan bergerak dan mengurangi stres. Karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terhambat, sehingga dapat bekerja secara lebih leluasa.

Sebagian karyawan (58,8%) merasa bahwa tata letak ruang kerja mendukung kenyamanan saat bekerja, tata letak ruang yang baik membuat karyawan lebih nyaman dan produktif. Ruang yang terorganisir dengan baik memudahkan pergerakan, meningkatkan semangat kerja, dan menciptakan suasana yang menyenangkan. Lebih dari separuh karyawan (64,7 %) merasa privasi di ruang kerja mereka cukup terjaga. Privasi yang cukup membuat karyawan merasa aman, dan memungkinkan mereka bekerja dengan lebih fokus.

Penggunaan warna yang cerah memberikan dampak positif bagi para pekerja di PT Cabs Inti Inovasi Warna dapat memengaruhi suasana hati dan produktivitas seseorang. Warna hangat seperti merah dan kuning dapat meningkatkan energi. Pilihan warna yang tepat dalam ruang kerja bisa membantu menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan. Sebagian besar karyawan (64,7%) merasa kebersihan di lingkungan kerja mereka masih belum terjaga dengan baik, kebersihan dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan risiko kesehatan. Oleh karena itu faktor kebersihan menjadi hal yang penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan agar kebersihan dapat lebih di tingkatkan.

Sebagian karyawan (58,8%) merasa puas dengan sirkulasi udara yang ada di perusahaan, sirkulasi yang baik di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan. Aliran udara yang lancar membantu mengurangi kelembapan dan menghilangkan bau tidak sedap, sehingga menciptakan suasana yang lebih segar. Sebagian karyawan (52,9%) memberikan jawaban terhadap Peralatan kerja yang memadai, peralatan sangat penting untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Peralatan yang sesuai, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Sebagian besar karyawan (61,5 %) merasa bahwa mereka puas dengan keamanan saat mereka bekerja. Sebagian karyawan (58,8 %) merasa hubungan baik dengan karyawan lainnya berjalan dengan harmonis, hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Sebagian besar karyawan (64,7 %) merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika ada komunikasi yang terbuka dan saling menghormati, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan mengatasi masalah. Hubungan yang positif juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, membuat mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah dan Pra-Survei yang telah dilakukan terhadap karyawan di PT Cabs Inti Inovasi, ditemukan bahwa terdapat permasalahan terkait dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Hal ini diduga kuat dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Menyadari pentingnya hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna memahami hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT Cabs Inti Inovasi. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT CABS INTI INOVASI”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan merasa tidak puas dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima karena belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan
3. Karyawan merasa tidak puas dengan peluang promosi jabatan yang ada di perusahaan
4. Bertambahnya pekerjaan baru membuat beban kerja mereka semakin berat.
5. Karyawan merasa kelelahan karena beban kerja yang berlebihan.
6. Suhu udara membuat karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja.
7. Kebersihan lingkungan membuat karyawan tidak merasa nyaman saat bekerja
8. Ruang kerja yang sempit membuat karyawan merasa tidak nyaman

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan tempat penelitian hanya dilakukan PT Cabs Inti Inovasi. Masalah yang ditemukan di sana adalah tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja itu sendiri dipengaruhi beberapa faktor menurut Sunarso (2021:28), yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Beban Kerja, promosi jabatan, rekan kerja. beban kerja dipilih sebagai variabel bebas berdasarkan hasil Pra-Survei. Begitu juga dengan Lingkungan kerja,

yang juga dipilih sebagai variabel bebas melalui Pra-Survei. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang dipilih berdasarkan masalah yang ditemukan di tempat penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini membantu untuk mengetahui permasalahan yang ada pada perusahaan tentang kepuasan kerja karyawan, serta masukan bagi perusahaan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan.

2. Bagi Diri Sendiri

Membantu peneliti memperdalam pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu, meningkatkan kompetensi profesional dan akademik.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam laporan penelitian ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi landasan teori kinerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang digunakan untuk memecahkan masalah dan sangat mendukung pada analisis hasil-hasil penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teori dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini ditafsirkan mengenai metode penelitian, waktu dan lokasi penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi serta sampel, metode pengumpulan data, *instrument* penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan sejarah perusahaan dan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian, pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan dan peneliti.