

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri ritel di Indonesia memberikan kontribusi yang besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar. Sebagai negara berkembang, angka pertumbuhan industri ritel Indonesia dipengaruhi oleh kekuatan daya beli masyarakat, penambahan jumlah penduduk, dan juga adanya kebutuhan masyarakat akan pemenuhan produk konsumsi.

Menurut Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO), bisnis ritel di Indonesia mulai berkembang pada kisaran tahun 1980 an seiring dengan mulai dikembangkannya perekonomian Indonesia. Hal ini timbul sebagai akibat dari pertumbuhan yang terjadi pada masyarakat kalangan menengah, yang menyebabkan timbulnya permintaan terhadap supermarket dan departement store (*convenience store*) di wilayah perkotaan. Hal lain yang mendorong perkembangan bisnis ritel di Indonesia adalah adanya perubahan gaya hidup masyarakat kelas menengah ke atas, terutama di kawasan perkotaan yang cenderung lebih memilih berbelanja di pusat perbelanjaan modern. Perubahan pola belanja yang terjadi pada masyarakat tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan berbelanja saja namun juga sekedar jalan-jalan dan mencari hiburan. Berkembangnya usaha di industri ritel ini

juga diikuti dengan persaingan yang semakin ketat antara sejumlah peritel baik lokal maupun peritel asing yang marak bermunculan di Indonesia.

Jika diamati lebih lanjut maka persaingan bisnis ritel itu makin tidak sehat. Pemerintah cenderung mengobral ijin terhadap pemain besar, meskipun sebenarnya pasarnya sudah jenuh. Akibatnya di beberapa kota mulai ada gerai ritel besar yang tutup seperti Giant, sedangkan di perumahan-perumahan dan kampung-kampung pedagang kelontong terancam oleh waralaba mini market.

Persaingan antar perusahaan yang terjadi dalam format bisnis ritel yaitu antara format ritel tradisional dan modern, atau persaingan antara peritel lokal dan asing yang dapat dikatakan bersifat “kuat.” Di satu sisi daya beli masyarakat yang rendah sehingga tingkat konsumsinya pun rendah padahal jumlah gerai terus bertambah. Di sisi lain, besarnya jumlah penduduk dan makin stabilnya ekonomi makro dan kondisi keamanan dapat menarik minat calon pendatang baru untuk masuk melakukan investasi di Indonesia. Persaingan dalam industri ritel juga ditandai dengan hadirnya beragam format ritel baru yang timbul karena konsumen mencari alternatif berbelanja lain disesuaikan dengan kemampuannya. Format ritel baru yang dimaksud adalah berbentuk *factory outlet*, *specialty store*, dan *retail on-line*. Cara utama untuk memenangkan persaingan adalah menggunakan strategi untuk mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan hingga pelanggan merasa puas dengan apa yang diperoleh.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tapi perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja. Sumber daya manusia yang telah terpenuhi kebutuhannya, secara otomatis karyawan akan memberikan lebih dari yang diharapkan perusahaan sehingga kepuasan dari karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan. Kepuasan kerja ialah sesuatu yang bertabiat individual. Tiap orang mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kian besar penilaian terhadap aktivitas yang dialami sesuai dengan kemauan orang, hingga kian tinggi kepuasannya terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja ialah penilaian yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya bahagia ataupun tidak bahagianya, puas ataupun tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang dalam menghadapi pekerjaan dan menanggapi berbagai masalah yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan

Menurut Surajiyo et al., (2020:22) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar pengaruhnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi, kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Karena itu, untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaian kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bukanlah kata yang mudah untuk dipenuhi karena terdapat banyak faktor didalamnya yang mempengaruhi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Idealnya sebuah perusahaan perlu menyesuaikan pekerjaan setiap karyawannya, pekerjaan yang tepat akan memancing karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja juga mendukung kenyamanan dalam bekerja. Hal ini meliputi kenyamanan suhu ruangan, pengaturan waktu istirahat dan waktu kerja, serta berbagai fasilitas pendukung yang tersedia. Adanya kesempatan peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih

tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang sesuai bahkan lebih, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan merasa mendapatkan apresiasi oleh pihak perusahaan. Dan dampaknya adalah akan terjadi peningkatan yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja. Sikap professional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. rekan kerja harus saling bekerja sama menyelesaikan tugasnya masing-masing. Atasan juga perlu memberi arahan yang membangun dan positif. Sikap dan hubungan yang terstruktur ini dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa puas karyawan dalam lingkungan kerjanya. (Pramudya, andhika, 2023:1)

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti jenis pekerjaan, upah atau gaji yang diterima, kesempatan berkembangnya karir, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman maksudnya adalah tempat kerja seseorang pegawai yang terdiri dari

lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Tsauri, 2014:242). Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan kerja juga mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan kelembapan dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaan warna cat, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan para pegawai, seperti toilet, kantin, dan sebagainya.

Lingkungan kerja fisik ataupun non- fisik memainkan kedudukan berarti dalam membangun serta tingkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan hendak bersifat lebih loyal kepada perusahaan sebab merasa puas, sehingga dengan begitu karyawan bisa melakukan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik. (Uwaidah et al., 2021).

Menurut Rauan & Tewel, (2019:4682) Lingkungan kerja fisik merupakan faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja, para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka karyawan pun juga akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas tugasnya sehingga akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Iroth et al., (2018:2100) adalah sebagai berikut: (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja. (2) Temperatur di tempat kerja. (3) Kelembapan di tempat kerja. (4) Kebisingan di tempat kerja

Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dengan beban yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi.

Menurut Utami et al., (2022:18) beban pekerja berasal dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, semua tugas dan tanggung jawab pekerja selama bekerja inilah yang disebut beban kerja. Beban kerja yang diterima pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilannya. Beban kerja didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan kegiatan atau prestasi (Gowron). Seperangkat tuntutan tugas (beban tugas) merupakan tujuan dan tingkat tugas yang harus diselesaikan. Pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban dimaksud mungkin fisik, mental atau sosial (Suma'mur). Beban yang diterima tenaga kerja berdasarkan waktu yang tersedia, tidak dapat melebihi 100% kemampuannya (Rodahk).

Tabel berikut menunjukkan adanya gap penelitian dari hasil riset sebelumnya :

Tabel 1
Gap Penelitian

No.	Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ➤ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Raditya & Indrawati (2016) ; Iroth et al., (2018) ➤ Istiatin (2022)
2.	Pengaruh beban kerja terhadap	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cornelia & Andi, (2022); Fatinah, (2023)

No.	Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
	kepuasan kerja	➤ Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	➤ Saputra, (2021)

Gap penelitian dari penelitian ini ditemukan perbedaan antara hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa hasil tersebut antara lain penelitian Raditya & Indrawati (2016) bagian tukang jahit di Yara Garmen, penelitian yang dilakukan Iroth et al., (2018) pada beberapa karyawan restoran di Manado menjelaskan tentang adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja.

Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan Istiatin (2022) pada Kecamatan Bayat Kab. Klaten menyimpulkan bahwan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selanjutnya adalah Beban Kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Cornelia & Andi, (2022) pada pegawai Diskretariat Daerah Kab. Enrekang., penelitian yang dilakukan oleh Fatinah, (2023) pada karyawan DIVA Swalayan Kraksaan

Kabupaten Probolinggo menjelaskan tentang adanya pengaruh positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

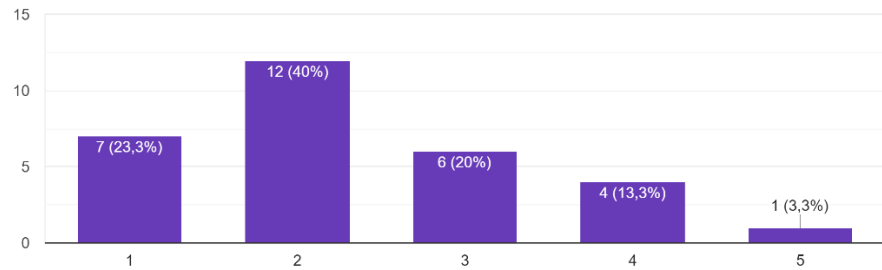
Sebaliknya, hasil penelitian Saputra, (2021) menjelaskan tentang tidak berpengaruh signifikan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil obyek pada ADA Swalayan bagian Supermarket dan Depstore. Dalam operasionalnya sehari-hari, ADA Swalayan sebagai pusat pembelanjaan menyediakan bermacam-macam barang dengan berbagai jenis, merk, dan ukuran pada tingkat harga yang bervariasi.

Persaingan yang semakin ketat di dunia ritel membuat perusahaan semakin termotivasi terus meningkatkan produk ataupun layanan yang berguna serta bernilai besar untuk konsumen. Kesuksesan perusahaan juga bisa dilihat dari kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan mutu serta kuantitas perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan di ADA Swalayan bertujuan guna meningkatkan keahlian kerja karyawan serta meningkatkan tujuan dari ADA Swalayan.

Dalam proses pra survey untuk mengetahui tentang kepuasan kerja karyawan maka dilakukan pertanyaan mengenai seberapa puas pramuniaga bekerja di ADA Swalayan dengan pilihan jawaban Sangat Puas, Puas, Ragu-ragu, Tidak Puas, dan Sangat Tidak Puas. Dan dengan proses itu didapatkan hasil berikut

Seberapa puaskah anda bekerja di pasar Swalayan Ada Bogor?
30 jawaban



Gambar 1
Diagram Batang Tingkat Kepuasan Kerja

Keterangan :

1 : sangat tidak puas

2 : tidak puas

3 : kurang puas

4 : puas

5 : sangat puas

Berdasarkan keterangan diagram batang diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di ADA Swalayan berada di tingkatan ke-2 dengan hasil tidak puas presentasinya yaitu sebesar 40% (12 karyawan). Hal tersebut diindikasikan bahwa adanya rasa kepuasan kerja yang rendah pada ADA Swalayan. Permasalahan tersebut terjadi disebabkan banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja pada saat bekerja

di ADA Swalayan. Kendala ini dirasa akan berdampak pada menurunnya kelangsungan kegiatan perusahaan mengingat kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Jika setiap karyawan tidak memiliki kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan maka akan berakibat terhambatnya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah disepakati secara bersama-sama.

ADA Swalayan sudah menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik. Namun masih ada pernyataan mengenai ketidakpuasan karyawan dengan lingkungan kerja fisik ditempat ia bekerja. Ketidakpuasan karyawan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan rendahnya 6 (enam) faktor kepuasan kerja karyawan ADA Swalayan.

Hasil pra riset dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Pra Riset Kepuasan Kerja

No.	Faktor	Jawaban	Presentase Ketidakpuasan
1.	Psikologis (minat, Ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan)	6	20%
2.	Sosial (interaksi sosial antar pegawai dan dengan atasan)	5	16,7%
3.	Fisik (Jenis Pekerjaan, Pengaturan Waktu kerja dan istirahat, Perlengkapan kerja, Keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, Kondisi kesehatan pegawai)	9	30%
4.	Finansial (Sistem dan besarnya gaji, Jaminan sosial, Tunjangan, Fasilitas yang diberikan, Promosi jabatan)	4	13,3%

No.	Faktor	Jawaban	Presentase Ketidakpuasan
5.	Pengawasan (Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan)	3	10%
6.	Hubungan antar pegawai (Hubungan antar Manajer dengan pegawai, Faktor fisik dan kondisi kerja, Hubungan sosial diantar pegawai, Emosi, dan Situasi kerja)	3	10%

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari keseluruhan 82 karyawan, peneliti mendapatkan 2 hasil bahwa faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja. Faktor pertama adalah Fisik dengan frekuensi jawaban 30%. Sedangkan faktor kedua adalah Psikologis dengan frekuensi jawaban sebesar 20%.

Faktor lain yang mempengaruhi belum optimalnya kepuasan kerja pada ADA Swalayan salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Adanya pernyataan dari karyawan bahwasannya mereka mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja mereka bertambah. Berdasarkan temuan dari observasi pada ADA Swalayan,

didapati beban kerja karyawan sangat tinggi. Tentunya hal tersebut juga tidak lepas dari perilaku karyawan yang selalu menunda-nunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja guna diselesaikan sesuai rencana kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan. Bahkan karyawan tidak menggunakan waktu kerja secara efektif dan karenanya pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Faktor pertama yang dianggap berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah faktor fisik atau bisa dikategorikan kedalam variabel Lingkungan kerja fisik. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan, peneliti mendapat informasi bahwa permasalahan lingkungan kerja ADA Swalayan yaitu pada suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapati dari tingkat penerangan tempat kerja, pengaturan kelembapan dan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaan warna cat, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja, dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan para karyawan, seperti toilet, kantin, dan sebagainya, serta kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan. Hal ini menyebabkan, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berdiskusi dengan teman sesama pada saat melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama. Jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan maka akan dapat memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah faktor psikologi atau bisa dikategorikan kedalam variabel Beban kerja. Dari hasil

wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa pramuniaga, peneliti mendapatkan informasi bahwa sebagian besar pramuniaga mendapatkan pekerjaan melebihi pekerjaan pokok mereka. Hal ini disebabkan karena saling mengandalkan antar pramuniaga, sehingga ada ketidakseimbangan antar pramuniaga dan menyebabkan kelelahan. Sistem kerja yang berlaku pada ADA Swalayan yaitu dengan sistem shift, 7 (tujuh) jam kerja dan 1 (satu) jam istirahat, tapi di saat bulan ramadhan beban kerja pramuniaga bertambah karena hanya mendapatkan waktu $\frac{1}{2}$ (setengah) jam istirahat dan 7 (tujuh) jam $\frac{1}{2}$ (setengah) jam kerja. Dalam seminggu karyawan mendapatkan 1 (satu) hari libur. Waktu istirahat shift pagi yang terlalu jauh dengan jam masuk yang terkadang membuat pramuniaga kelelahan, karena pramuniaga dilarang makan selain jam istirahatnya.

Tidak sedikit pekerjaan yang perlu diselesaikan yang menyebabkan pramuniaga merasa kelelahan karena terlalu memaksakan tubuh mereka. Akibatnya, beberapa pramuniaga menjadi tidak fokus sehingga secara tidak sengaja mereka tertidur pada saat jam kerja.

Berdasarkan penelitian awal di atas, dimana terdapat hasil yang berbeda-beda dari hasil riset terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dengan mengambil judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pramuniaga Pada ADA Swalayan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang telah diuraikan, maka dapat diambil identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Kemungkinannya sangat kecil bagi karyawan berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga timbul rasa tidak puas dalam bekerja.
2. Sebagian besar karyawan merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya karena kurang efisien dalam menggunakan waktu kerja.
3. Jam istirahat yang terlalu jauh antara jam masuk kerja dan jam istirahat dengan 8 jam kerja
4. Tidak sedikit karyawan yang merasa hanya bekerja sendiri karena saling mengandalkan dalam pelimpahan tugas.
5. Situasi lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga kinerja mereka tidak maksimal
6. Suhu udara yang panas membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja
7. Fasilitas kerja yang kondisinya kurang terawat seperti warna cat di kantin yang sudah kotor sehingga terlihat kumuh dan kamar mandi karyawan yang kotor dan pintunya yang sudah rusak.
8. Kurangnya kerja sama antar sesama pegawai yang menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja

C. Batasan Masalah

Batasan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah berfokus pada kepuasan kerja karawan. Penelitian ini dilakukan di ADA Swalayan. Menurut sinambela (2019), dalam Wulan Purnamasari & Ika Widya Ardhyani, (2021) terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, mutu pengawasan, dan faktor hubungan antar karyawan. Berdasarkan hasil pra riset terhadap 82 Pramuniaga ADA Swalayan. Peneliti mengambil 2 variabel bebas yang pertama lingkungan kerja fisik yang berasal dari faktor fisik dan variabel beban kerja yang berasal dari faktor psikologis.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pramuniaga ADA Swalayan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pramuniaga ADA Swalayan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pramuniaga ADA Swalayan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ADA Swalayan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ADA Swalayan.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada ADA Swalayan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Bagi ADA Swalayan

Melalui hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan koreksi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dengan begitu maka akan meningkatkan kinerja karyawan dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sumber informasi dan sekaligus untuk menambah pengalaman dan pengetahuan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang

manajemen sumber daya manusia, dan sebagai sturi perbandingan antara teori-teori yang telah didapat dnegna keadaan yang sebenarnya yang telah terjadi dilingkungan perusahaan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan bagi penelitian dasar dalam melakukan analisis. Disini peneliti menelaah literatur serta penelitian terdahulu kemudian bentuk kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, menguraikan metodologi penelitian, lokasi dimana penelitian dilakukan, variable pengukuran, operasional variable, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, serta metode analisis data