

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1. Latar Belakang

Sekarang ini bidang properti menjadi sangat populer bagi dunia bisnis. Perkembangan bisnis properti di Jakarta atau kota-kota besar lainnya terus meningkat. Pada dunia *real estate* pertumbuhannya sangat signifikan di kalangan masyarakat menengah ke atas. Bisnis properti menjadi sangat berkembang dan kompetitif dengan banyaknya pesaing di bidang yang sama. Perkembangan ini sangat berimbas pada bisnis bahan dasar dalam pembangunan *real estate* yaitu bisnis bahan bangunan. Para pelaku usaha harus memiliki beberapa strategi yang tepat untuk terus menjadi yang terdepan. Dalam memasarkannya diperlukan sumber daya yang ahli pada bidangnya. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM), di mana departemen SDM menjadi sumber kesejahteraan pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan. Kesejahteraan pekerja akan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan dengan begitu karyawan akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan segala tujuan serta visi misi perusahaan akan tercapai.

Pada hakikatnya suatu perusahaan baik di bidang usaha mana pun membutuhkan SDM berupa karyawan sebagai salah satu penggerak dalam pencapaian tujuan. Pada organisasi, sumber daya manusia adalah unsur utama dari segala elemen lainnya di mana SDM menjadi pelaku dan penggerak dari elemen lain seperti teknologi dan modal. Organisasi memandang sumber daya manusia memiliki pengaruh yang cukup besar dan menentukan. Di mana segala potensi yang dimiliki suatu SDM dapat diarahkan dan dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk kepentingan organisasi dalam pencapaian tujuan. Dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa jika Tenaga kerja merupakan tiap orang yang sanggup melaksanakan pekerjaan guna menciptakan barang dan/ataupun jasa baik guna memenuhi kebutuhan

sendiri ataupun untuk masyarakat. Dalam perannya, Sumber daya manusia (SDM) adalah usaha kerja baik bidang barang maupun jasa yang mana dalam proses produksinya, barang maupun jasa tersebut dapat diberikan (Idris, 2018, hal. 8). Mengingat betapa pentingnya peranan SDM dalam perkembangan suatu perusahaan maka perusahaan dengan sistem organisasi di era sekarang ini fungsi SDM sangat memprioritaskan pada orientasi yang jangka panjang. Di mana dalam hal ini sangat diperlukan kepuasan dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Tersedianya manajemen yang baik pada suatu perusahaan merupakan hal yang penting dalam pengelolaan SDM. Manajemen sendiri diartikan sebagai serangkaian proses dari mulai proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga proses pengelolaan tenaga kerja itu sendiri (Larasati, 2018, hal. 2). Komponen MSDM mencakup keseluruhan elemen dalam perusahaan dari pengusaha atau pemilik, pemimpin, dan bagian terkecil-nya adalah karyawan. Karyawan adalah seorang individu yang dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Hakikatnya karyawan adalah sumber daya terbesar dalam perusahaan di mana tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memiliki kontribusi besar pada suatu perusahaan. Tak jarang perusahaan harus memikirkan strategi yang tepat untuk karyawan di perusahaan seperti perencanaannya, pengembangannya, dan pengelolaannya.

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan manifestasi dari diri karyawan. Kepuasan kerja dimaksudnya sebagai keadaan baik secara fisik maupun psikis dan lingkungan yang menyebabkan seorang karyawan mengatakan bahwa mereka puas dengan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah jika tidak ditemukannya perbedaan antara harapan dengan persepsi atas kenyataan (Indrasari, 2017, hal. 43). Hal ini menunjukkan tingkat harapan seseorang atas pekerjaan terpenuhi secara psikologis.

Wisma Sehati merupakan satu diantara dari sekian banyak perusahaan yang bergerak hingga puluhan tahun dibidang bisnis dagang. Wisma Sehati adalah pelopor pemasok bahan bangunan yang bergerak selama 40 tahun dari tahun 1976. Wisma Sehati sendiri telah memiliki 6 *showroom* dan 4

hektar gudang. Di mana salah satu *showroom* yang berada di Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. BSD menjadi ruang pameran keenam Wisma Sehati setelah Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang.

Survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 11 April 2020 dengan wawancara dan kuesioner tertutup yang diberikan kepada 10 Responden dari karyawan yang bekerja di Wisma Sehati untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati

Tabel 1. Kepuasan Kerja Di Wisma Sehati Cabang BSD

Pernyataan	Puas	Kurang Puas	Target
<i>Salary</i>	100%	0%	100%
Kondisi Kerja	70%	30%	100%
Pengawasan	40%	60%	100%

Sumber : Pra-Survey 10 Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD (data diolah)

Seperti yang dilihat pada Tabel 1 di mana dalam hal kompensasi yang mana karyawan merasa puas terhadap *salary* menunjukkan 100% responden puas. Namun dua pernyataan yang mengindikasikan adanya kepuasan yang masih kurang dengan sebanyak 70% responden memilih kurang puas terhadap kondisi kerja dan 60% responden memilih kurang puas terhadap pengawasan.

Selain untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan di Wisma Sehati, pra-survey yang dilakukan peneliti untuk melihat apa saja yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan karyawan di Wisma Sehati

Tabel 2. Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD

Variabel	Jumlah Responden
Lingkungan Kerja	7
Beban Kerja	6
Kompensasi	5
Kepemimpinan	1

Sumber : Pra-Survey 10 Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD (data diolah)

Menurut hasil pra-survey yang dilakukan peneliti melalui kuesioner dan wawancara tertutup terhadap salah satu karyawan yang bekerja sebagai *sales consultant*. Responden mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi

pandangan masing-masing setiap individu. Namun setiap pekerja memiliki keluhan tersendiri dan jika ditelaah akan menjadi tolak ukur kepuasan mereka. Responden pertama ini mengatakan bahwa dia telah bekerja selama dua tahun dan lamanya bekerja tidak menjadi tolak ukur yang pasti apakah selama bekerja merasa puas atau tidak. Rasa jenuh sering dirasakan responden selama bekerja walaupun dalam kondisi yang berbeda-beda. Menurut Tabel 2 dari keseluruhan responden dengan memberikan kesempatan untuk memilih maksimal tiga pilihan yang peneliti berikan. Hasil kuesioner menyatakan bahwa 7 responden memilih lingkungan kerja menjadi faktor kepuasan kerja sedangkan 6 responden memilih beban kerja sebagai salah satu faktanya.

Ada sebagian faktor yang diduga bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di Wisma Sehati diantaranya lingkungan kerja. Setiap perusahaan maupun organisasi memiliki lingkungan kerja yang memiliki perbedaan, baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan seorang pekerja dan mampu mempengaruhi pekerja tersebut saat bekerja menurut Nitisemo dalam (Risamasu, 2016). Karakteristik setiap manusia yang berbeda mempengaruhi bagaimana keseharian lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang aman dan sesuai mampu lebih memotivasi pekerja agar bekerja lebih baik, berusaha memberikan yang terbaik, dan akan mempengaruhi kelancaran didalam proses bisnis (Febry Ramadhani, 2016). Ketidaknyamanan dalam Lingkungan kerja akan menimbulkan sikap pasif dalam diri karyawan saat bekerja.

Tabel 3. Lingkungan Kerja Di Wisma Sehati Cabang BSD

Pernyataan	Puas	Kurang Puas	Target
Perlengkapan kantor	90%	10%	100%
Fasilitas penunjang (Toilet, Parkir, Kantin)	40%	60%	100%

Sumber : Pra-Survey 10 Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD (data diolah)

Dari Tabel 3 menunjukkan rasa puas terhadap perlengkapan kantor dengan 90% responden memilih puas namun ada yang memilih kurang puas

terhadap perlengkapan kantor yang tersedia sebanyak 10% responden memilih kurang puas. Sebagian responden memilih fasilitas penunjang belum tersedia dengan maksimal dengan presentasi responden memilih kurang puas sebesar 60%. Didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD Wisma Sehati Cabang BSD mengatakan bahwa toilet sudah pasti tersedia dan kondisinya nyaman, serta tempat parkir yang tersedia juga luas. Namun fasilitas lain seperti kantin dan tempat istirahat bagi karyawan tidak tersedia. Terkait kantin biasanya karyawan akan membeli di luar kawasan atau melauipesan antar seperti *Gofood* atau *Grabfood*.

Beban kerja yang diterima karyawan menjadi faktor kepuasan kerja. Beban kerja yang diterima karyawan seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian karyawan. Menurut PERMENDAGRI No. 12/2008 menjelaskan jika beban kerja merupakan kuantitas pekerjaan yang wajib diterima seseorang dalam jabatan/unit dalam organisasi dan sebuah output diantara volume kerja dengan aturan waktu. Sangat jelas jika beban kerja terjadi saat ketidakseimbangan antara potensi pekerja yang membutuhkan pekerjaan. Kategori beban kerja saat karyawan menerimanya masuk dalam tiga hal yakni beban kerja memenuhi standar, beban kerja terlalu berlebihan dan beban kerja terlalu dibawah standar (Rolos, 2018).

Tabel 4. Beban Kerja Di Wisma Sehati Cabang BSD

Pernyataan	Iya	Tidak	Target
Target yang diraih di tempat kerja terlalu tinggi	70%	30%	100%
Jam kerja yang terlalu berat	70%	30%	100%
Mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari	80%	20%	100%
Kelelahan dalam bekerja	80%	20%	100%

Sumber : Pra-Survey 10 Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD (data diolah)

Dari hasil pra-survey, menunjukkan target pekerjaan, jam kerja, dan banyaknya tugas yang diberikan perusahaan terlalu tinggi mendapat respon yang mendominasi dengan menunjukkan kebenaran akan pernyataan yang diberikan peneliti dengan didukung pernyataan bahwa, hal tersebut

menyebabkan kelelahan dalam bekerja dengan respon yang mendominasi. Diduga dari hasil pra-survey mengenai beban kerja karyawan di Wisma Sehati menunjukkan akan kurangnya kepuasan karyawan akibat beban kerja yang tinggi. Didukung dengan hasil wawancara singkat secara tertutup terhadap HRD Wisma Sehati Cabang BDS, mengatakan bahwa jam kerja perusahaan di hari senin hingga sabtu dari pukul 09.30-16.30, untuk hari minggu dan tanggal merah dari pukul 10.00-15-00 serta hari libur hanya diberikan satu kali dalam seminggu secara bergantian.

Menurut penelitian dari (Yo & Surya, 2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja jika beban kerja naik maka kepuasan akan turun. Menurut penelitian sebelumnya dari (Maniar, 2017) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja serta dalam parsial tidak mempengaruhi antara beban kerja atas kepuasan kerja. Sebaliknya secara simultan lingkungan kerja serta beban kerja tidak mempengaruhi atas kepuasan kerja. Berbeda menurut (Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018) mengatakan jika area kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja atas karyawan. Dalam riset yang dikerjakan oleh (Malino, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja membuktikan hasil positif serta signifikan pada kepuasan kerja.

Dari fenomena pada objek Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan tersebut terkait keseluruhan karyawan dengan kepuasan kerja pada perusahaan, serta permasalahan dan adanya pemicu munculnya masalah tersebut yang telah dijabarkan di atas, maka hal tersebut dijadikan latar belakang penelitian ini dan kemudian didukung dengan adanya *gap research* dari penelitian terdahulu. Sehingga peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Wisma Sehati Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan”.

I. 2. Rumusan Masalah

Menurut penjelasan latar belakang yang dijabarka, sehingga

perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisma Sehati Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan.
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisma Sehati Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan.

I. 3. Tujuan Penelitian

Adanya pembatasan didalam penelitian ini, tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisma Sehati Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Wisma Sehati cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan

I. 4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pemahaman pembaca serta peneliti mengenai lingkungan kerja, serta apa saja aspek didalamnya, beban kerja, serta segala aspek yang ada di dalamnya dan juga kepuasan kerja karyawan, serta segala aspek yang ada di dalamnya. Sehingga akan menjadi sumber wawasan mengenai topik tersebut. Selain itu, secara akademis juga dapat dimanfaatkan untuk bahan literatur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Ditujukan kepada organisasi atau perusahaan agar mengelola lingkungan kerja sebagai tempat bekerja karyawan serta dapat mengelola beban kerja pekerjanya agar kualitas sumber daya manusia terjaga. Dengan demikian dapat membantu sebuah organisasi maupun perusahaan untuk menjaga sumber daya dimilikinya agar mampu menjaga kepuasan kerja pada karyawan, sehingga kegiatan dalam

organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan lancar serta selaras dengan visi serta misi organisasi atau perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menggali dan mengimplementasikan wawasan serta ilmu yang telah didapatkan semasa perkuliahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah didapatkan selama berkuliah di Program Studi Manajemen S1. Serta juga menambah wawasan yang kemudian dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kelak.