

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

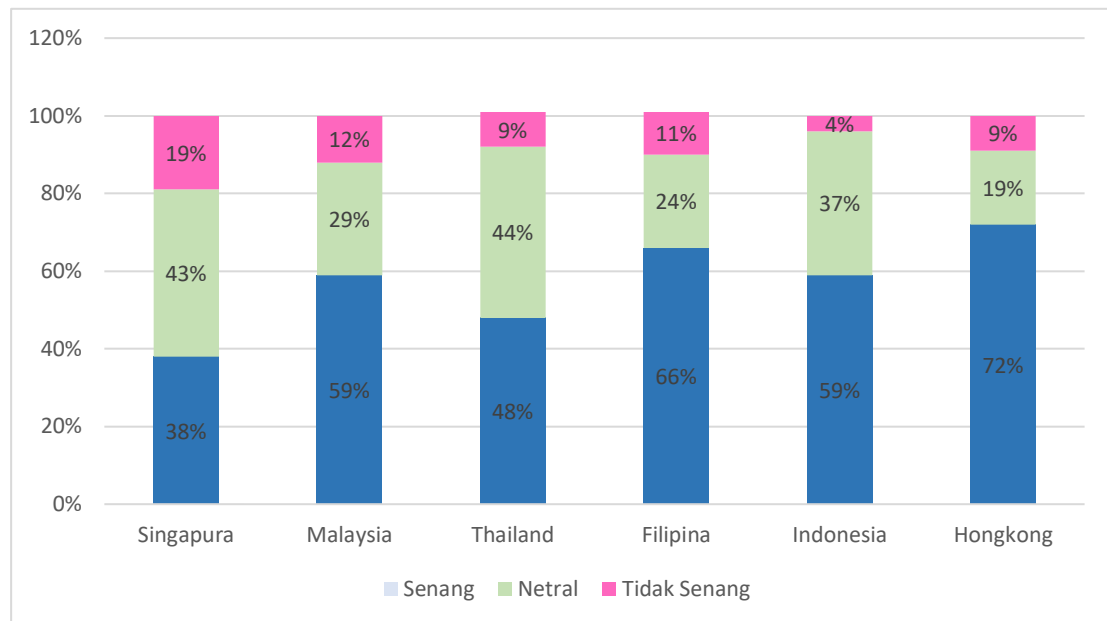
### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan yang pesat dalam lanskap industri global, seperti digitalisasi, otomatisasi, dan model kerja hibrida pasca pandemi telah menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut Dikdik, Sabilla, dan Arry (2018) dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mendapat perhatian yang sangat penting, karena keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Yuliana (2023) secanggih apapun suatu teknologi jika tidak ditangani oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan dapat berfungsi secara maksimal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia juga menekankan pentingnya perlindungan dan kenyamanan kerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diperbarui oleh Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan hak pekerja atas perlakuan yang layak, keselamatan kerja, serta jam kerja yang manusiawi. Menurut Ikhwan (2024) Hal ini sangat berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Ayu, Ratih, dan Putry (2018) Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan karena membantu meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam kualitas lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Di Indonesia, berbagai survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang cukup tinggi

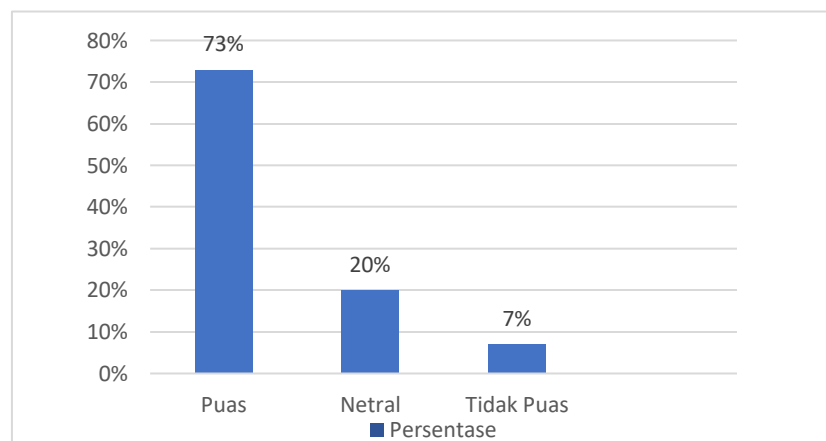
Hal ini diperkuat oleh data yang ditunjukkan pada grafik 1.1 yang menggambarkan tingkat kepuasan karyawan di beberapa negara Asia.



Sumber : JobstreetbySeek dalam Indonesiana (2024) dan diolah oleh penulis

**Grafik 1.1**  
**Data kepuasan pekerja di Asia**

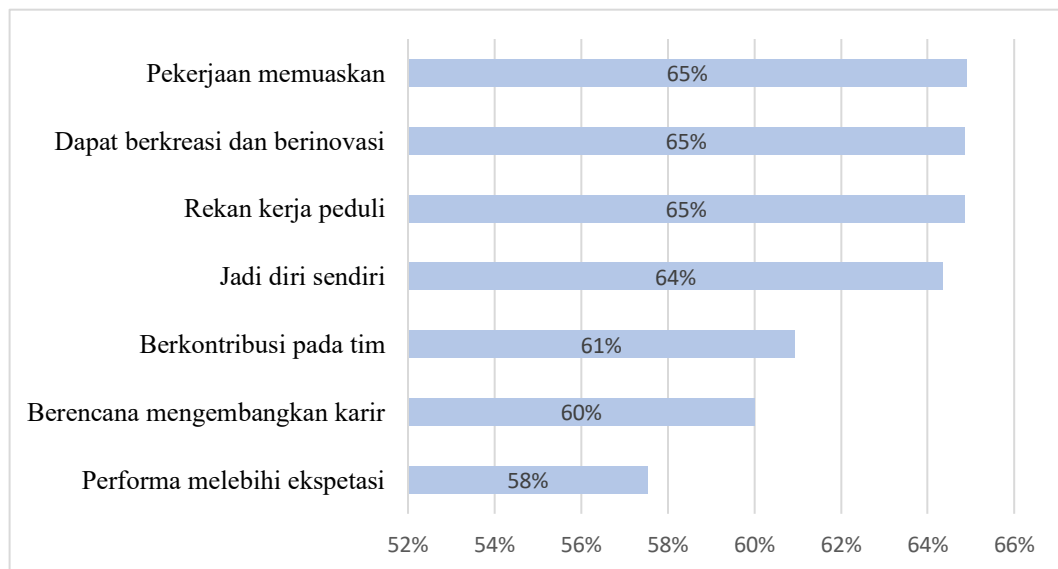
Berdasarkan grafik 1.1, data dari Jobstreet by seek (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi angka kepuasan di Indonesia sebesar 50% masih rendah dibandingkan angka di negara tetangga seperti Filipina sebesar 54% dan Hongkong sebesar 72% . Artinya, meskipun karyawan Indonesia cukup puas dengan pekerjaan mereka, namun merela masih belum mencapai tingkat kepuasan maksimal dibandingkan dengan karyawan di negara lain di Asia.



Sumber: GoodStats (2024) dan diolah oleh penulis

**Grafik 1. 2****Data kepuasan Gen Z terhadap pekerjaannya di Indonesia**

Selain itu, tingkat kepuasan kerja Gen Z di Indonesia ditunjukkan dalam grafik 1.2 dari GoodStats (2024). Sebanyak 73% dari generasi ini mengaku puas dengan pekerjaannya, 20% bersikap netral, dan 7% tidak puas. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun mayoritas orang puas dengan pekerjaan mereka, ada sebagian responden yang belum sepenuhnya merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi sinyal perlunya perhatian terhadap aspek-aspek pekerjaan yang berdampak langsung pada generasi muda, seperti lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan dukungan sosial di tempat kerja.



Sumber : PwC (PricewaterhouseCoopers) (2024) dan diolah oleh penulis

**Grafik 1. 3****Data kepuasan pekerja di Indonesia**

Sementara itu, berdasarkan data pada grafik 1.2 mengungkap aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di Indonesia. Beberapa indikator seperti pekerjaan yang memuaskan, lingkungan yang mendukung kolaborasi, rekan kerja yang peduli, dan kesempatan untuk berkembang menjadi hal-hal yang penting dirasakan karyawan. Namun, aspek-aspek seperti peluang berkembang, kenyamanan kerja, dan

beban kerja masih menjadi tantangan dalam pengelolaannya. Ketidakpuasan dalam aspek ini dapat memicu penurunan produktivitas dan tingginya *turnover intention*.

Fenomena ini juga terlihat di PT.XYZ, sebuah perusahaan jasa pemeliharaan sinyal perkeretaapian di Bandung.

**Tabel 1. 1**

**Data Absensi PT.XYZ Agustus-Oktober 2024**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Cuti	Alpha	%
1.	Juli	56	15	4	108	89	17%
2.	Agustus	56	21	0	127	76	18%
3.	September	54	32	0	134	34	19%
4.	Oktober	54	28	0	140	33	16%
5.	November	54	31	2	119	33	17%
6.	Desember	54	25	6	110	58	18%

Sumber : Human Capital PT.XYZ dan diolah oleh penulis 2025

Tabel 1.1 menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan dengan periode Juli hingga Desember 2024. Dari data tersebut dapat diketahui mengenai tingkat absensi karyawan yang tinggi. Persentase paling tinggi terjadi pada bulan September sebesar 19%. Berdasarkan klasifikasi ketidakhadiran oleh Flippo dalam Suryadinata, Widyani, dan Vipraprastha (2022) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar dan perlu mendapat perhatian manajerial.

Robbins & Judge (2024) mengemukakan ditemukan bahwa karyawan yang tidak puas cenderung lebih sering absen, tetapi hubungannya tidak terlalu kuat, sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover* lebih kuat dibandingkan hubungan antara kepuasan dengan ketidakhadiran.

Berdasarkan teori tersebut maka disajikan data turnover intention karyawan PT.XYZ, dimana tingkat *turnover intention* pada PT.XYZ dapat digolongkan tinggi, dapat dilihat dari data *turnover intention* karyawan pada PT.XYZ.

**Tabel 1. 2****Data *Trunover Intention* PT.XYZ 2022-2024**

Tahun	Jumlah Turnover	Jumlah Karyawan	%
2022	20	60	33%
2023	10	60	17%
2024	15	54	28%

Sumber : Human Capital PT.XYZ dan diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan data *turnover intention* PT.XYZ pada tabel 1.2 periode 2022-2024, terlihat adanya tren peningkatan yang signifikan dan mengkhawatirkan. pada tahun 2022, jumlah karyawan yang mengalami *turnover* sebanyak 20 orang dengan persentase 33%. Angka ini kemudian mengalami penurunan pada tahun 2023 menjadi 10 orang atau 17%, namun kembali meningkat drastis pada tahun 2024 mencapai 15 orang dengan persentase 28%. Menurut Cahyanigrum (2018), turnover intention yang melebihi 10% mencerminkan adanya persoalan serius dalam lingkungan kerja, termasuk beban kerja dan ketidakpuasan. Persentase *turnover* yang konsisten berada di atas 10% dan tingginya absensi karyawan dapat menjadi indikasi terjadinya ketidakpuasan karyawan.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ, peneliti telah melakukan prasurvei menggunakan pendekatan indikator menurut Sudaryo et al (2018) yaitu kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, dan kenyamanan kerja karyawan, berdasarkan indikator yang sudah diuraikan maka penulis membuat prasurvei sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya jarang absen karena merasa puas bekerja di perusahaan ini	26,7%	46,7%	13,3%	13,3%	0,0%

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
2.	Saya merasa puas sehingga tidak berkeinginan mencari pekerjaan ditempat lain	53,3%	46,7%	0,0%	0,0%	0,0%
3.	Saya melihat ada peluang pengembangan karier di perusahaan ini	6,7%	53,3%	0,0%	40%	0,0%
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja saya karena merasa puas dengan pekerjaan.	0,0%	40%	33,3%	13,3%	13,3%
5.	Rekan kerja saya memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	6,7%	6,7%	46,7%	40%	0,0%
6.	Fasilitas kerja yang tersedia memenuhi kebutuhan saya dalam bekerja	6,7%	13,3%	20%	60%	0,0%
7.	Saya merasa puas dengan sistem kompensasi (gaji dan tunjangan ) yang saya terima.	0,0%	13,3%	40%	46,7%	0,0%

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)



Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvei terhadap karyawan PT.XYZ menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak puas terhadap pekerjaan mereka, terutama dalam hal keinginan bertahan di perusahaan dan persepsi terhadap peluang karier. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi isu penting yang perlu diteliti lebih lanjut. Menurut Sudaryo et al. dalam Arlin (2024), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kenyamanan lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan ketidakhadiran.


Pada prinsipnya lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Indarta, Denia, dan Elan (2021) Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan sangat memengaruhi kinerja karyawan sehingga mereka merasa terbebani dengan kewajiban yang harus mereka jalani yang berimbas pada kualitas pekerjaan mereka.

Penulis melakukan observasi terhadap lingkungan kerja fisik yang menjadi aspek penting yang perlu dianalisis. Berikut merupakan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis untuk menunjukkan keadaan lingkungan kerja fisik pada PT.XYZ.

**Tabel 1. 4**

**Lingkungan Kerja Fisik PT.XYZ**

No.	Gambar	Keterangan
1.		<p>Posisi ruang meeting yang langsung menghadap jalan dengan jendela besar tanpa soundproofing yang memandai menciptakan paparan langsung terhadap kebisingan jalanan lalu lintas, sehingga dapat menyebabkan gangguan saat diskusi dan mengurangi kualitas komunikasi selama kegiatan.</p>
2.		<p>Dinding kayu yang tidak kedap suara dapat menyebabkan kebocoran audio dari diskusi penting keluar ruangan atau sebaliknya, suara dari luar dapat mengganggu jalannya meeting. Tidak adanya</p>

No.	Gambar	Keterangan
		peredam suara pada dinding kayu membuat akustik ruangan kurang optimal dan privasi meeting yang tidak terjamin. Serta adanya kerusakan pada salah satu lampu pada ruangan meeting.
3.		Ruangan logistik atau Gudang untuk alat - alat proyek yang menumpuk dilantai tanpa rak yang bisa menciptakan risiko kerusakan dan kesulitan akses, serta keterbatasan ruang gerak pada ruang Gudang membuat akses barang-barang menjadi sulit dan berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja ketika petugas harus mengambil atau memindahkan barang.

Sumber : Dokumentasi oleh penulis (2025)

Dari hasil observasi lapangan, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik PT.XYZ menghadapi berbagai kendala, seperti ruang meeting yang sempit, kebisingan tinggi, serta fasilitas yang kurang memadai. Oktariani et al (2023) menyatakan lingkungan kerja yang tidak ergonomis seperti ini dapat menurunkan kenyamanan kerja dan kinerja karyawan

Untuk melengkapi data lingkungan kerja fisik, penulis melakukan prasarvei untuk mengetahui lebih lanjut mengenai keadaan lingkungan kerja fisik di PT.XYZ, dengan menggunakan pendekatan indikator yang dikutip Sedarmayanti (2021) yaitu :

Pencahayaan/penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, ruang gerak, keamanan, berdasarkan pendekatan indikator yang sudah di uraikan maka penulis membuat prasurevei sebagai berikut.

**Tabel 1. 5**

**Hasil Prasurevei Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Tidak ada gangguan seperti bayangan atau silau yang mengganggu saat bekerja	0,0%	13,3%	20%	53,3%	13,3%
2	Ventilasi dan sirkulasi udara di ruang kerja berfungsi dengan baik.	6,7%	6,7%	6,7%	60%	20%
3.	Tingkat kebisingan di tempat. kerja saya tidak mengganggu konsentrasi	6,7%	53,3%	20%	6,7%	13,3%
4.	Kebisingan dari luar ruangan tidak mengganggu pekerjaan saya	13,3%	40%	26,7%	13,3%	6,7%
5.	Tempat kerja dalam kondisi bersih dan terawat setiap hari	6,7%	6,7%	0,0%	73,3%	13,3%
6.	Saya memiliki cukup ruang untuk bergerak dan bekerja dengan nyaman	0,0%	33,3%	20%	33,3%	13,3%

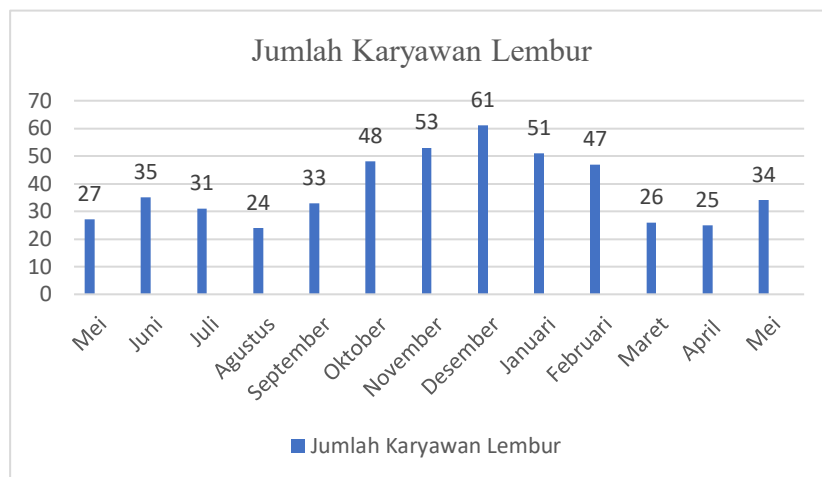
Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil prasurvei yang dilakukan terhadap kondisi lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Masalah kebisingan menjadi perhatian, sebanyak 53,3% responden tidak setuju bahwa kebisingan tidak mengganggu konsentrasi kerja, temuan ini menunjukkan bahwa gangguan suara menjadi faktor nyata yang menghambat fokus kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, beban kerja merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Wardhan *et al* (2021) menyatakan beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit. Adanya indikasi beban kerja yang tinggi di dukung oleh banyaknya jumlah karyawan yang melakukan lembur. Berikut adalah data yang dapat menjelaskan banyaknya karyawan PT.XYZ yang bekerja lembur periode Desember 2024 – Mei 2025

**Tabel 1. 6**

**Data Lembur Karyawan periode Desember-Mei**



Sumber : Human capital PT.XYZ

Berdasarkan data pada tabel 1.7 jumlah karyawan lembur periode Desember 2024 – Mei 2025 yang memberikan gambaran yang jelas tentang seberapa berat beban kerja yang harus ditanggung karyawan. Jumlah lembur tertinggi terjadi pada bulan Desember dengan 61 karyawan, jumlah tersebut menurun secara bertahap dan terjadi

peningkatan kembali pada bulan mei dengan jumlah karyawan lembur sebanyak 34 karyawan.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai beban kerja karyawan, penulis melakukan prasurvei berdasarkan pendekatan indikator yang dikemukakan oleh Putri dan Sandria (2023) yaitu ; target yang dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu pekerjaan, dan standar pekerjaan, berdasarkan pendekatan indikator yang sudah diuraikan maka penulis membuat prasurvei sebagai berikut.

**Tabel 1. 7**

**Hasil Prasurvei Beban Kerja**

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya merasa target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup realistis untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan	0,0%	26,7%	33,3%	40%	0,0%
2.	Saya sering merasa kesulitan untuk memenuhi target kerja yang ditetapkan	0,0%	20%	26,7%	53,3%	0,0%
3.	Kondisi fisik ditempat kerja (penerangan, suhu, kebisingan) mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman.	0,0%	13,3%	13,3%	73,3%	0,0%
4.	Saya merasa kondisi kerja yang tidak nyaman meyebabkan kelelahan atau stres tambahan	0,0%	6,7%	6,7%	73,3%	13,3%
5	Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang	0,0,0%	13,3%	0,0%	80%	6,7%

No.	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
	harus diselesaikan dalam waktu terbatas					
6.	Saya memahami dengan baik standar kerja yang berlaku diunit kerja saya	0,0%	0,0%	26,7%	66,7%	6,7%
7.	Saya merasa kesulitan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	0,0%	13,3%	40%	40%	6,7%

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)

Hasil prasarvei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan tekanan saat menyelesaikan target kerja dengan batas waktu yang ketat. Sekitar 53,3% responden mengungkapkan setuju bahwa mereka sering menghadapi kesulitan dalam mencapai target pekerjaan, sementara 80% merasa terbebani oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Ini menunjukkan adanya tingkat beban kerja yang tinggi. Menurut Robbins & Judge (2024) beban kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber stres kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Maka dengan ini dapat disimpulkan tingginya beban kerja dapat mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andreas, Santanti, & Farla (2023) mengenai lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniati & Jaenab (2020) yang menunjukkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Widianoro & Lumban (2023) mengenai beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agung Aditya Saputra (2022) yang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan data, observasi, dan hasil prasarvei, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ. Maka, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional. Berdasarkan kondisi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.XYZ”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran umum karyawan mengenai lingkungan kerja fisik, beban kerja dan kepuasan kerja di PT.XYZ.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.XYZ.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan yang telah dijabarkan oleh penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran umum mengenai lingkungan kerja ,beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT.XYZ.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ.

3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT XYZ.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan bagi pembaca dan memberikan manfaat bagi pihak yang ingin mengembangkan penelitian ini serta dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik.

2. Manfaat Praktis

Semua pihak yang berkepentingan dapat menggunakan penelitian ini sebagai sumber informasi, pedoman dan referensi, yaitu :

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini akan memberikan manfaat dalam hal menyediakan kontribusi pengetahuan baru dibidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga bagi para peneliti, akademisi, dan mahasiswa yang tertarik dengan topik retensi karyawan.

Bagi Perusahaan

- b. Penelitian ini memberikan manfaat kepada perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan strategi pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang dan menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja, dan mengembangkan kesempatan pengembangan karier yang menarik bagi karyawan.

### 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.XYZ perusahaan jasa maintenance sinyal perkereta apian yang berada di kota Bandung, Jawa Barat. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan Maret – Juni 2025.

**Tabel 1. 8 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2025																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Bimbingan Skripsi			■	■			■				■				■				■				■	
2.	Penyusunan draft Skripsi			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3.	Sidang Seminar proposal Skripsi																	■							
4.	Revisi Seminar Proposal																	■							
5.	Menyebarkan Kuesioner Penelitian																	■	■	■	■				
6.	Mengolah data penelitian																			■	■	■	■		
7.	Sidang Hasil																							■	

Sumber : Diolah oleh penulis (2025)