

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif saat ini, penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawan mereka merasa puas dengan kinerja mereka. Kepuasan kinerja karyawan memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan kesuksesan keseluruhan organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, faktor kepuasan karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja individu, produktivitas tim, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Sumber Daya Manusia dan lingkungan kerja yang saling mempengaruhi telah menjadi topik penting dalam manajemen organisasi dan psikologi industri. Pada dasarnya, SDM yang baik adalah kunci keberhasilan organisasi. Namun, pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat kemajuan karyawan. Berbagai faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, budaya organisasi, dan interaksi sosial, dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan SDM. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi perekrutan, retensi, dan motivasi karyawan. Jika lingkungan kerja kurang mendukung, karyawan mungkin merasa tidak nyaman dan mencari pekerjaan lain, yang dapat menyebabkan biaya tinggi bagi organisasi dalam hal perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mereka memenuhi kebutuhan karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Lingkungan kerja non fisik, yang meliputi aspek-aspek seperti budaya organisasi, komunikasi, kebijakan manajemen, dan hubungan antar kolega, telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat hubungan tim, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hal tersebut juga di dukung dengan penelitian terdahulu Mukson (2022) yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Watriya (2018), Sitinjak (2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada dasarnya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan cenderung merasa kewalahan, tidak memiliki waktu untuk beristirahat dan berinteraksi dengan keluarga, serta merasa kurangnya penghargaan atas usaha yang mereka lakukan. Akibatnya, kepuasan kerja mereka dapat menurun, motivasi menurun, dan kinerja menurun.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja termasuk volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, tuntutan yang tidak realistis, kurangnya sumber daya yang memadai, dan kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Selain itu, faktor-faktor organisasional seperti budaya perusahaan, sistem manajemen yang efektif, dan kejelasan peran dan tanggung jawab juga dapat memainkan peran penting dalam menentukan tingkat beban kerja karyawan.

Dalam hal ini yang mana semakin besar beban kerja karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin menurun yang mana ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Hasyim (2020) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun.

Alasan penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan yang dirasakan oleh para karyawan JNE di Kabupaten Lampung Timur. Beban Kerja yang dirasakan oleh para karyawan JNE yaitu penempatan kurir yang hanya ada satu orang pada satu kecamatan dengan paket yang melebihi kapasitas serta lingkungan kerja non fisik atau hubungan dengan sesama rekan kerja maupun atasan sering terjadi kesalahpahaman sehingga membuat para karyawan tidak mendapat kepuasan didalam bekerja. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lampung Timur dikarenakan peneliti berdomisili di Lampung Timur sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.

Kecelakaan kerja dapat terjadi di lingkungan kerja dikarenakan beberapa hal. Kecelakaan kerja dapat disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan kerja yang berlaku atau tidak menggunakan alat pelindung keselamatan kerja seperti helm atau penutup kepala, masker serta sarung tangan untuk melindungi karyawan. Guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi pekerjanya.

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajer dan pimpinan organisasi dalam meningkatkan lingkungan kerja non fisik, sehingga dapat menciptakan kepuasan karyawan yang lebih tinggi, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

JNE merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistik yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Nama resmi adalah Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE) yang lebih dikenal dengan nama JNE yang merupakan salah satu perusahaan jasa kurir di Indonesia berdiri sejak tahun 1990. Tidak hanya melayani pengiriman barang dalam negeri, PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) juga menyediakan jasa pengiriman barang ke luar negeri. Didirikannya PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) dengan jaringan yang luas dan layanan yang profesional diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang kebutuhan pengangkutan. Maka dengan berdirinya PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) dapat diharapkan juga untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat

dalam bidang pengiriman barang dengan cara efisien, efektif, fleksibel dan seimbang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja dan Kepuasan kerja karyawan. Sehingga dalam skripsi ini penulis mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PT. JNE LAMPUNG TIMUR”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan pada PT. JNE ?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan pada PT.JNE?
3. Apakah berpengaruh Lingkungan Kerja non Fisik dan Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan pada karyawan PT. JNE?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kurir (pengantar barang) pada PT.JNE Lampung Timur.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, Beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. JNE Lampung Timur yang beralamatkan di Labuan Ratu Satu, Way Jepara , Lampung Timur

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang berlangsung pada bulan maret tahun 2023 sampai dengan bulan agustus tahun 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi teori lingkungan kerja non fisik, beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Karyawan PT. JNE di Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kepuasan Karyawan PT. JNE di Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. JNE. Di Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi / Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak manajemen PT. JNE dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.
2. Secara Akademik
Penelitian ini memberikan kontribusi koleksi kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IIB Darmajaya.
3. Bagi Penulis
Penelitian ini bisa menambah pengetahuan, wawasan dan penerapan ilmu perkuliahan mengenai beban kerja dan lingkungan kerja pada perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang kerangka teoritis, penelitian terdahulu, tinjauan pustaka yang memuat teori teori secara konseptual yang di harapkan mampu mendukung pokok pokok permasalahan yang diteliti, teori teori berkisar tentang Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, sample, dan populasi, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variable, serta metode analisis data yang digunakan dalam penmcapaian tujuan penelitian atas rumusan masalah penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum analisis. Analisis ditujukan untuk menguji hipotesis dan menyimpulkan pemecahan masalah penelittian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, saran saran bermanfaat yang dapat di berikan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN