

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola suatu perusahaan serta menjalankan aktivitas organisasi, penting untuk mempertimbangkan pencapaian yang ingin diraih, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, agar perusahaan dapat berkembang sesuai dengan visi strategis yang telah ditetapkan. Setiap faktor dalam pengelolaan perusahaan memiliki keterkaitan erat satu sama lain. Salah satu faktor yang berperan sangat besar adalah sumber daya manusia, yang merupakan aset krusial bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kesejahteraan serta keberlanjutan karyawan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi aset utama dalam setiap organisasi atau perusahaan. Mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagai individu, karyawan memiliki tujuan, pemikiran, perasaan, serta keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan tingkat prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan mereka terhadap tugas yang diberikan. Sikap tersebut dapat bersifat positif maupun negatif, di mana sikap positif perlu dikembangkan, sementara sikap negatif harus diminimalkan sedini mungkin. Mengingat pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja yang optimal akan meningkatkan moral kerja, dedikasi, serta disiplin karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang positif terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Kepuasan ini dapat dirasakan dalam lingkungan kerja, di luar pekerjaan, maupun kombinasi keduanya. Setiap organisasi berupaya menciptakan kepuasan kerja

karyawan secara optimal, karena melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat membangun loyalitas serta tanggung jawab tinggi di antara karyawannya (Gowasa, 2022). Kepuasan kerja muncul sebagai respons terhadap kondisi pekerjaan yang dijalani, dan menjadi faktor penting dalam pencapaian hasil yang optimal. Rahmawati dkk. (2020:2) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari kesenjangan antara imbalan yang diterima dengan ekspektasi mereka. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Yoga Fortuna (dalam Yuni & Yafiz, 2021), aspek fisik lingkungan kerja termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, kondisi ruang, pencahayaan, ventilasi udara, serta kesehatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sihaloho dan Siregar (2019 : 275) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan (Rahmawati, dkk 2020 : 6).

PT Tamtama Mulia Abadi merupakan sebuah perusahaan atau bisnis yang bergerak di bidang distributor atau Agen gas elpiji. Karyawan di PT Tamtama Mulia Abadi berperan langsung dalam operasional distribusi LPG yang membutuhkan ketelitian, keterampilan, dan tanggung jawab yang tinggi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam bekerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. Namun, ketika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat stres, serta memicu ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Di sektor distribusi LPG, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terorganisir sangat penting untuk

mendukung keselamatan kerja serta efisiensi operasional. PT Tamtama Mulia Abadi perlu memastikan bahwa lingkungan kerjanya memadai, baik dari segi fasilitas fisik, keselamatan kerja, hingga hubungan sosial antar karyawan. Lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kondisi fasilitas yang kurang mendukung atau beban kerja yang berlebihan, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Tamtama Mulia Abadi terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian penting. Beberapa karyawan mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang kurang kondusif, penataan tempat kerja yang sempit dikarenakan banyaknya susunan tabung gas elpiji, dan lain sebagainya.. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada efektivitas distribusi LPG. Jika masalah ini tidak segera ditangani, perusahaan berisiko mengalami peningkatan *turnover* karyawan, penurunan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan di PT Tamtama Mulia Abadi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian di PT Tamtama Mulia Abadi dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi**". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk memperbaiki lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendukung kelancaran distribusi LPG di PT Tamtama Mulia Abadi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penjelasan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu :

1. lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat stres, serta memicu ketidakpuasan kerja.
2. Lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kondisi fasilitas yang kurang mendukung atau beban kerja yang berlebihan, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja karyawan
3. Beberapa karyawan di PT Tamtama Mulia Abadi mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang kurang kondusif, penataan tempat kerja yang sempit dikarenakan banyaknya susunan tabung gas elpiji.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap masalah yang diteliti dan membuat penelitian ini lebih terfokus, peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, Identifikasi Masalah dan Batasan masalah di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan wawasan yang lebih baik tentang kendala dan bagaimana mengatasi kendala tersebut pada sector perusahaan.
2. Memberikan kontribusi terhadap manajemen perusahaan guna meningkatkan potensi perusahaan baik dari segi kualitas produk, hingga karyawan.
3. Memberikan masukan dan informasi kepada manajemen perusahaan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Memberikan kontribusi sebagai referensi terhadap penelitian baru dimasa depan.

