

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia industri semakin kompetitif, perusahaan tidak bergantung modal dan teknologi, tetapi juga kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena peran manusia berhubungan langsung dengan keberlangsungan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan (Fauzi & Anwar, 2025:416-428). Salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM adalah kepuasan kerja, yang berdampak langsung terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja menjadi tolok ukur keberhasilan pengelolaan SDM karena dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, tercermin dari perasaan dan perilaku yang mendorong produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Menurut Praditya dkk. (2025:1-14) kepuasan kerja muncul saat karyawan merasa dihargai, memengaruhi loyalitas dan kinerja. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen menyelesaikan tugas, sekaligus mengurangi absensi dan *turnover* serta menciptakan iklim kerja yang harmonis yang berkontribusi langsung terhadap keberhasilan perusahaan. Peran kepuasan kerja sangat penting di sektor industri, terutama agroindustri yang banyak melibatkan pekerjaan fisik dan repetitif. Banyak perusahaan masih kurang maksimal dalam memperhatikan kepuasan kerja, sehingga ketidakseimbangan antara tuntutan dan kondisi kerja menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan. Hal ini tidak hanya menurunkan semangat, tetapi juga meningkatkan risiko *turnover* karyawan.

Salah satu perusahaan agroindustri yang identik dengan pekerjaan fisik dan monoton adalah CV Sumpersari. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan serabut kelapa menjadi produk *cocopeat* dan *cocofiber* yang telah diekspor ke Jerman, Jepang dan Korea. Dengan memiliki lebih dari 50 karyawan yang terlibat dalam seluruh proses produksi, tuntutan tinggi terhadap kualitas dan kuantitas

membuat isu lingkungan kerja fisik dan beban kerja menjadi sangat krusial dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan Jobstreet.com pada 2022, menunjukkan sebanyak 73% karyawan dari 17.623 responden menyatakan tidak puas dengan pekerjaan mereka karena beberapa faktor. sebesar 62% karyawan mengaku sulit tidur karna beban kerja yang cukup berat, selain itu 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan yang buruk sehingga karakter atasan tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh *American Psychological Association* menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif yang juga mempengaruhi kesehatan pikiran dan tubuh mereka (Jobstreet, 2022). Seperti yang dikemukakan juga oleh Fauzi & Anwar (2025:416-428) dalam penelitiannya terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang terdapat di sekitar tenaga kerja, baik yang bersifat fisik (kebersihan, suhu, pencahayaan) maupun non-fisik (interaksi sosial, suasana kerja), yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kepuasan, kenyamanan, dan kinerja dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas (Sunyoto, 2023:44) Lingkungan yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan semangat dan kepuasan, sementara kondisi yang kurang baik dapat memicu ketidakpuasan yang menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja fisik yang belum ideal ditemukan pada CV Sumbersari, seperti kebersihan area produksi yang kurang, tata ruang tidak rapi, dan debu bahan baku. Kondisi ini berpotensi besar mengganggu kenyamanan, kesehatan, dan menjadi penyebab ketidakpuasan karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan adalah faktor krusial lain yang memengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahan demi mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengelola SDM, tetapi juga mampu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan hubungan positif (Sunyoto,

2023:44). Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat secara langsung mendorong motivasi, kinerja tim, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan utama terkait gaya kepemimpinan adalah pengawasan yang berlebihan (*micromanagement*), yang sering kali disebabkan oleh rendahnya kepercayaan pemimpin terhadap bawahan. Akibatnya, karyawan merasa tidak diberi ruang dan tidak dipercaya. Berdasarkan teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard *Dalam* Syafrizaldi (2022:7), gaya kepemimpinan yang terlalu mengarahkan tidak tepat untuk karyawan dengan kemampuan tinggi karena justru menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengawasan berlebih dapat merusak hubungan kerja dan menyebabkan ketidakpuasan.

Beban kerja adalah tuntutan tugas dan tanggung jawab, baik fisik maupun mental, yang jika berlebihan akan menimbulkan ketegangan, stres, dan kelelahan (Sunyoto, 2023:64). Tingginya permintaan produk ekspor dan domestik di CV Summersari berpotensi menciptakan beban kerja yang tidak seimbang. CV Summersari mampu memproduksi 25 ton/hari yang menghasilkan *cocofiber*, *cocopeat high* basah, *cocopeat high* kering dan *cocopeat low* masing-masing sebanyak  $\pm 4,5$  ton/hari,  $\pm 18$  ton/hari,  $\pm 2,4$  ton/hari,  $\pm 1,4$  ton/hari dengan jumlah tenaga kerja produksi sebanyak 51 orang. Beban kerja berlebih ini tidak hanya menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja, tetapi berdampak negatif pada kepuasan dan produktivitas karyawan pada organisasi.

Namun, di tengah tuntutan ini terdapat potensi masalah yang disebabkan oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja yang diterima karyawan berisiko menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Mengingat studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja (Amalia & Anah, 2023: 199-209; Arianti dkk., 2025: 47-59; Maha & Herawati, 2022: 212-222) maka penelitian ini penting dilakukan yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Summersari.

Sejalan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Sumbersari Jember” diharapkan mampu memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja secara bersama-sama atau serentak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember?
4. Apakah variabel beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember.
4. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sumbersari Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap bahwa melalui penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Sumbersari Jember” dapat memberikan beberapa manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (CV Sumbersari Jember)

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat bagi perusahaan. Pertama, menjadi masukan mengenai kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kedua, menjadi dasar perumusan strategi pengelolaan SDM, termasuk perbaikan kondisi kerja, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, dan pengaturan beban kerja. Ketiga, secara umum, mendukung kemajuan perusahaan secara berkelanjutan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan dalam kajian-kajian mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di sektor industry pertanian. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa digunakan oleh peneliti lain yang ingin mengangkat tema serupa dengan pendekatan kuantitatif, atau bahkan mengembangkan lebih lanjut dengan pendekatan yang berbeda.

3. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini menjadi kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah, terutama dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan penelitian kuantitatif. Selain itu, proses ini juga membantu penulis memahami secara langsung bagaimana kondisi nyata di lapangan, serta melatih kemampuan berpikir analitis dan menyusun argumen berdasarkan data.