

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia bergantung pada proses pendidikan dan seluruh tenaga pendidik termasuk guru yang mana dituntut untuk mewujudkan harapan semua pihak yang telah mempercayai sekolah di SMK Karya Guna 2. Karyawan SMK Karya Guna 2 memiliki tanggung jawab terhadap proses pembelajaran sehingga terbentuk karakter peserta didik yang taguh dan berkualitas. Sebelum membentuk karakter peserta didik, karyawan terutama para guru di SMK Karya Guna 2 Bekasi harus memiliki dan menunjukkan sikap disiplinnya dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab. Sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaan dapat mencerminkan rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan dengan berbagai tuntutan pekerjaan, sudah sepatutnya mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dengan demikian karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakan sebanding dengan penghargaan yang diterima, sehingga timbul rasa puas dalam diri karyawan. Rasa puas yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya akan mengarahkan pada cara kerja atau kinerja yang optimal.

Menurut (Wijayaningsih, 2021) kepuasan kerja adalah hasil dari pemahaman karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut (Luis, 2016) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) yang didukung oleh

hal-hal yang dari luar darinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Menurut (Muhraweni, 2017) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut (Khaeruman, 2021), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Menurut (Mangkunegara A. , 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut (Alhusin, 2017) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja dapat menunjukkan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sekolah dengan baik sehingga, harapan karyawan dengan imbalan yang diperoleh telah sesuai. Aspek yang diperlukan oleh karyawan dalam pekerjaannya terpenuhi maka rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin tinggi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung menunjukkan sikap kemangkiran, pergantian karyawan atau perpindahan disebabkan karena perlakuan yang diterima dari tempat kerja tidak sesuai harapan. Jika suatu sekolah tidak terdapat kepuasan kerja, dapat menyebabkan permasalahan yang menghambat kegiatan. Organisasi menarik dan mempertahankan pekerja berkemampuan tinggi. Sehingga dapat memuaskan dan memotivasi para pekerja ini untuk bekerja keras untuk mencapai kinerja tinggi. Tetapi ketika ada yang salah hasilnya mungkin saja efek negatif pada kinerja motivasi (Tyna Yunita, 2020).

Menurut (Yusuf, 2022) motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara P. A., 2017) merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut (Andrew, 2017) , motivasi adalah tantangan utama yang sudah ada sejak didalam tugas manajer. Motivasi penting dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, adapun motivasi yang dimaksud motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rohaeni, 2016).

SMK Karya Guna 2 Bekasi merupakan sebuah institusi pendidikan. Sumber daya merupakan faktor penggerak penting dari roda organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, organisasi harus dapat beroperasi dengan lancar dan mampu mengkombinasikan seluruh sumber daya yang ada, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal (Prasetyo et al., 2021). Meningkatnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Motivasi kerja akan menentukan berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan dalam mengadakan kegiatan harus didukung oleh motivasi yang positif. Motivasi diperlukan agar kinerja karyawan semakin baik. Motivasi kerja selain diperoleh dari lingkungan kerja, seorang karyawan terutama guru harus mampu memotivasi dirinya sendiri dan menunjukan tanggung jawabnya. Pada saat seorang karyawan mampu

memotivasi dirinya sendiri dan memiliki motivasi tersebut, maka akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja dan kinerja karyawan. Motivasi dari atasan dan rekan kerja sangat dibutuhkan disela-sela pekerjaan yang tentunya akan ada masalah yang terjadi (Pitoyo & Febrianti, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, karyawan menunjukkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang ada di SMK Karya Guna 2 Bekasi menunjukkan bahwa penerangan yang ada diruangan tersebut kurang terang serta kurangnya fasilitas seperti kipas dan AC dalam ruangan tersebut. Karena minimnya pencahayaan serta fasilitas didalam ruangan yang kurang memadai sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Selanjutnya kebersihan yang ada dilingkungan sekolah cukup bersih. Namun, untuk keamanan dari segi non fisik penjagaan yang dilakukan satpam kurang maksimal, dikarenakan jarang adanya satpam yang berjaga ditempat tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Adveni Aoliso, 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.172, yang mengandung bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana nilai (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458. Sedangkan Penelitian menurut

(Dody Firman J. M., 2023) hasil penelitian antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan yang menghasilkan nilai yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien jalur = 0,123 dan P-Values 0,334 > 0,05 terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut penelitian (Wuwungan, 2017) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan timbul rasa puas (kepuasan) dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut. Berdasarkan hasil (Astuti, 2017) manunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Karya Guna 2 Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di SMK Karya Guna 2 Bekasi.

1.5 Sistematis Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusunan. Dibawah ini, adalah bentuk penulisan sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian terdiri dari obyek penelitian, data dan alat analisis, Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan data, pengolahan data, sumber dan jenis data serta alat analisis yang akan digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini mengemukakan pada setiap gambaran umum organisasi, deskripsi data, hasil analisis data, analisis jalur dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP