

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi bisnis/sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pada organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang optimal.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Mulia dan Saputra, 2020). Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungannya dan terkait dengan masing-masing individu serta lingkungan kerja (Riani dan Nurlaely, 2016). Menurut Sitinjak (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Prihatini

et.al. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan ke arah yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu isu yang menarik untuk diteliti. Hal ini dikarenakan manfaat yang didapat baik untuk individu maupun organisasi dan sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil penelitian yang beragam mengenai kepuasan kerja pada pegawai seperti pada penelitian (Sitinjak 2018; Mulia (2020); Y. Yakup 2017; Ridho dan Susanti 2018; Bahri dan Nisa 2017; Prihatini (2108); Saripuddin 2015; Andriany 2019; Rasyid dan Tanjung 2020; Andini 2017; Aruan dan Fakhri 2015; Andriany 2019). Hasil riset dari Andriany (2019) membuktikan bahwa secara simultan variable kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung temuan dari Rasyid dan Tanjung (2020) yang memberikan gambaran bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Temuan kedua riset tersebut, memperkuat temuan dari riset Kosasih(2017) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga

penemuan dari Ratnaningsih(2017) menyatakan bahwa secara simultan variable motivasi dan promosi berpengaruh positif yang artinya semakin baik motivasi dan promosi cenderung semakin meningkat pula kepuasan kerja. Kemudian penelitian dari Pasaribu dan krisnaldy(2019) menyatakan hal yang sama secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi dengan signifikan mempengaruhi variable kepuasan kerja.

Penelitian lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja diteliti oleh Subudi et.al. (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung penelitian dari Mulia (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saragih et.al.(2019) mengemukakan bahwa secara parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Handaru (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Menurut Sitinjak (2018) lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian Koleangan (2018) dengan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Roring (2018) yang variabelnya meliputi lingkungan kerja, pelatihan pemberdayaan dan kepuasan kerja. Mengemukakan bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Namun hasil uji secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMK N 2 Surakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMK N 2 Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan diatas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK N 2 Surakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMK N 2 Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu dan wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis, yaitu dapat memberikan sumbangan yang positif untuk menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, menambah kepustakaan dibidang kuantitatif dan dijadikan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Organisasi, dapat memberikan kontribusi, pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan pengembangan sumber daya yang baik.
- c. Peneliti lain, Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai bahan referensi atau pembandingan bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Manfaat empiris

Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai bahan referensi atau pembandingan bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dapat memberi acuan terhadap penelitian selanjutnya.