

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Karyawan sebagai aset utama organisasi memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai aktivitas, sehingga dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Kepuasan yang baik tercermin dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, pencapaian target, serta kualitas hasil kerja yang konsisten. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga harus diperhatikan karena berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas karyawan. Hal ini tidak hanya berlaku dalam sektor bisnis, tetapi juga sangat relevan dalam konteks lembaga pendidikan seperti sekolah. Kepuasan tenaga kerja menjadi penentu utama dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berkualitas, serta berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Fenomena mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan menarik untuk dikaji lebih dalam karena ketiganya saling berkaitan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Tingginya motivasi dan dukungan lingkungan kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kepuasan karyawan, meskipun dalam kenyataannya tidak selalu demikian. Sejumlah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya variasi hasil temuan terkait hubungan antar variabel tersebut. Beberapa penelitian

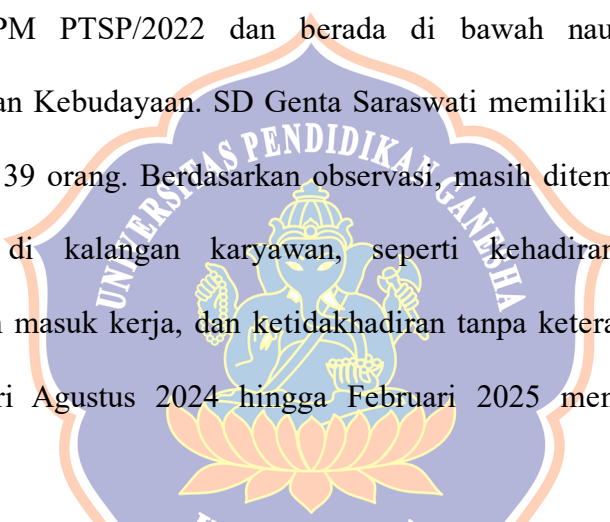
membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan, seperti yang ditunjukkan oleh Agustiana (2019) serta Suhendri & Azhari (2021) yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Akan tetapi, tidak semua penelitian mendukung temuan tersebut, misalnya penelitian Wiwit & Dita (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang kerap dikaitkan dengan tingkat kepuasan karyawan. Raziq & Maulabakhsh (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, sementara penelitian Kardiasih, dkk. (2017) juga mendukung bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berpengaruh positif terhadap kepuasan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Wongkar, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, melainkan pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia justru lebih dominan.

Secara bersamaan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sering kali terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Supriadi, dkk. (2022) menemukan bahwa kedua variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, penelitian Wiwit & Dita (2021) kembali menunjukkan hasil yang berbeda, di mana meskipun motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan, secara parsial tidak semua variabel memberikan pengaruh signifikan. Adanya hasil penelitian yang mendukung maupun tidak mendukung memperlihatkan masih

terdapat inkonsistensi dalam temuan empiris. Kondisi inilah yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk kembali menguji hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan, khususnya pada konteks SD Genta Saraswati.

Kabupaten Gianyar di Provinsi Bali memiliki total 498 sekolah dasar pada tahun 2023, termasuk 54 SD swasta. Salah satu sekolah dasar swasta tersebut adalah SD Genta Saraswati yang terletak di Jalan Kesatrian, Kecamatan Gianyar. Sekolah ini berdiri pada 13 April 2022 berdasarkan SK Pendirian 503/02/SD/DPM PTSP/2022 dan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SD Genta Saraswati memiliki 12 ruang kelas dan dikelola oleh 39 orang. Berdasarkan observasi, masih ditemukan permasalahan kedisiplinan di kalangan karyawan, seperti kehadiran yang fluktuatif, keterlambatan masuk kerja, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Data absensi karyawan dari Agustus 2024 hingga Februari 2025 mencerminkan kondisi tersebut.



Tabel 1.1
Tingkat Kemangkiran Karyawan SD Genta Saraswati Bulan Agustus 2024 –
Bulan Februari 2025

Bulan	Absensi	Presentase Absensi
Agustus 2024	7 orang	18 %
September 2024	5 orang	13%
Oktober 2024	0 orang	0%
November 2024	8 orang	21%
Desember 2024	13 orang	33%
Januari 2025	10 orang	26%
Februari 2025	8 orang	21%
Rata – Rata	7 orang	19%

Sumber : Data dari SD Genta Saraswati

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran karyawan SD Genta Saraswati bulan Agustus 2024 – bulan Februari 2025 diatas dapat dilihat

Banyak. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah absensi karyawan mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan, baik mengalami peningkatan maupun penurunan. Selain terdapat karyawan yang menggunakan hak cuti, masih ditemukan pula beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Di samping itu, terdapat pula karyawan yang datang terlambat sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kehadiran belum sepenuhnya optimal. Persentase absensi yang pada beberapa periode berada di atas 10% mengindikasikan bahwa tingkat absensi karyawan masih tergolong tinggi dan berpotensi memberikan dampak terhadap efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan sekolah. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat memengaruhi kelancaran aktivitas operasional sekolah serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta didik dan orang tua. Oleh karena itu, fenomena tingginya tingkat absensi ini menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan perlu dikaji lebih lanjut.

Kondisi absensi yang relatif tinggi tidak hanya mencerminkan tingkat kehadiran karyawan, tetapi juga dapat menjadi indikator adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku kerja maupun kondisi psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkat absensi yang tinggi sering dikaitkan dengan rendahnya semangat kerja, menurunnya motivasi, serta belum optimalnya Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya akan memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk hadir tepat waktu, melaksanakan tugas secara maksimal, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk tidak hadir, datang

terlambat, atau bahkan mengabaikan tanggung jawab pekerjaan akan semakin besar. Oleh sebab itu, tingkat absensi sering dijadikan sebagai salah satu indikator dalam menilai kondisi sumber daya manusia di suatu organisasi. Dengan demikian, fenomena yang terjadi di SD Genta Saraswati menunjukkan perlunya dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan sehingga permasalahan tersebut dapat diminimalkan.

Pentingnya Kepuasan Kerja juga didukung oleh penelitian Hariyanto dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki, meningkatkan Motivasi Kerja, serta mendorong individu memanfaatkan setiap peluang yang ada untuk menghasilkan kinerja terbaik. Dalam lingkungan sekolah, Kepuasan Kerja menjadi faktor yang sangat penting karena kualitas pelayanan pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan lebih fokus, memiliki antusiasme yang tinggi, serta memberikan pelayanan yang maksimal kepada peserta didik maupun seluruh warga sekolah. Selain itu, Kepuasan Kerja juga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Oleh sebab itu, pihak sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SD Genta Saraswati, diketahui bahwa salah satu faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan adalah gaji atau imbalan yang diterima. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa besarnya gaji yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban setiap hari. Meskipun demikian, para karyawan tetap berupaya menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab karena memiliki komitmen terhadap dunia pendidikan dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Akan tetapi, kondisi tersebut tetap menimbulkan rasa kurang puas karena usaha, waktu, dan dedikasi yang telah diberikan belum diimbangi dengan penghargaan finansial yang dianggap layak. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi sehingga berpotensi menurunkan Kepuasan Kerja. Apabila kondisi ini tidak segera diperbaiki, maka dikhawatirkan akan berdampak terhadap Motivasi Kerja, loyalitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SD Genta Saraswati, diketahui bahwa secara umum **Motivasi Kerja** karyawan berada pada kategori yang cukup baik. Para karyawan mengungkapkan bahwa dorongan utama dalam melaksanakan pekerjaan berasal dari keinginan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik. Selain itu, dukungan dari pihak sekolah, hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, serta adanya perhatian dari pimpinan menjadi faktor yang turut mendorong semangat mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Walaupun dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti beban kerja yang cukup tinggi dan tuntutan pekerjaan yang beragam, para

karyawan tetap berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi serta berusaha memberikan kontribusi positif bagi kemajuan sekolah. Motivasi yang dimiliki tersebut menjadi modal penting bagi organisasi dalam menjaga kualitas pelayanan pendidikan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara di SD Genta Saraswati, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek Lingkungan Kerja yang perlu mendapatkan perhatian. Sebagian karyawan menyampaikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum sepenuhnya berjalan secara terbuka sehingga masih terdapat aspirasi yang belum tersampaikan dengan baik. Di sisi lain, beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana kerja masih menjadi kendala dalam melaksanakan tugas secara optimal. Meskipun demikian, hubungan antar sesama karyawan dinilai cukup baik karena didasarkan pada rasa saling membantu, menghargai, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga mengapresiasi sikap pimpinan yang berusaha memberikan perlakuan secara adil kepada seluruh pegawai. Walaupun terdapat beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki, secara umum suasana kerja di SD Genta Saraswati dinilai cukup kondusif dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Meskipun para karyawan menunjukkan dedikasi dan Motivasi Kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugasnya, hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan masih mengungkapkan ketidakpuasan terhadap aspek tertentu, seperti gaji yang

belum sesuai dengan beban kerja, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya penghargaan atas hasil kerja, serta kesempatan pengembangan karier yang masih terbatas. Selain itu, komunikasi dengan pimpinan yang belum sepenuhnya terbuka juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beberapa indikator Kepuasan Kerja, seperti kepuasan terhadap imbalan, supervisi, kesempatan promosi, dan Lingkungan Kerja, masih perlu ditingkatkan. Apabila kondisi ini tidak segera mendapatkan perhatian, maka berpotensi menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat absensi, serta berdampak pada kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu melakukan berbagai upaya perbaikan agar Kepuasan Kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa meskipun karyawan SD Genta Saraswati memiliki Motivasi Kerja yang cukup baik, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diterima, keterbatasan fasilitas kerja, serta masih adanya beberapa aspek lingkungan kerja yang belum optimal menjadi faktor yang diduga memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja saja belum tentu mampu meningkatkan Kepuasan Kerja apabila tidak didukung oleh Lingkungan Kerja yang kondusif dan sistem penghargaan yang adil. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan di SD Genta Saraswati. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi

pihak sekolah dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan SD Genta Saraswati)."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang mencerminkan ketidaksesuaian antara kondisi yang diharapkan dan kenyataan yang terjadi di SD Genta Saraswati. Permasalahan tersebut menjadi penting untuk diidentifikasi sebagai dasar untuk merumuskan fokus penelitian. Beberapa hal yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi. Meskipun pihak sekolah telah memberikan bentuk motivasi kerja seperti pemberian gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, serta pelaksanaan kegiatan untuk membangun kebersamaan, namun tingkat kehadiran karyawan belum menunjukkan hasil yang optimal. Data menunjukkan rata-rata tingkat absensi mencapai 19% per bulan, termasuk absensi tanpa keterangan.
2. Kebiasaan datang terlambat dan ketidakhadiran tanpa pemberitahuan. Beberapa karyawan tercatat sering datang tidak tepat waktu dan bahkan tidak hadir tanpa memberikan alasan atau surat keterangan resmi.
3. Ketidaksesuaian antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan karyawan. Meskipun sekolah telah berupaya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan dukungan motivasional, masih

ditemukan indikasi rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Beberapa karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian dan menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan-karyawan yang bekerja di SD Genta Saraswati, dan tidak mencakup karyawan non-pengajar atau faktor-faktor eksternal lainnya yang mungkin turut memengaruhi kepuasan kerja. Dengan pembatasan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik dan mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan ruang lingkup kajian, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SD Genta Saraswati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SD Genta Saraswati?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di SD Genta Saraswati?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SD Genta Saraswati.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan SD Genta Saraswati.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan SD Genta Saraswati.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis, Penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan pemahaman mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Kepuasan karyawan dalam konteks administrasi bisnis. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, mahasiswa, serta peneliti yang ingin mengkaji lebih lanjut topik yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan karyawan SD Genta Saraswati. Informasi yang diperoleh dapat

dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi organisasi atau institusi lain yang ingin meningkatkan Kepuasan karyawan melalui perbaikan motivasi dan lingkungan kerja. Tidak hanya itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam dunia kerja

