

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kompleksitas, persaingan yang tinggi di lingkungan bisnis yang semakin meningkat, akan berpengaruh pada peningkatan perhatian yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya. Faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi adalah prestasi kerja dari pegawai (Wang & Chen, 2020). Sebuah organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Pitoi, et al. (2021) menyebutkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun faktor lain seperti aktivas dan modal. Berdasarkan pemaparan di atas, perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Kualitas SDM yang kompeten itu adalah adanya SDM atau karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya pada perusahaan tersebut. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri, sehingga agar perusahaan mampu berkembang dengan optimal pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan dengan para pegawai itu sangat penting (Iskandar, 2020). Dalam penelitian Windiana, et al. (2020) kepuasan kerja berdampak pada kualitas perusahaan, dalam penelitian tersebut menjelaskan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Adapun Natalia, et al. (2021) menyatakan peningkatan kepuasan kerja penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawannya. Peningkatan kepuasan kerja

karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan karena kepuasan kerja sendiri dapat meningkatkan motivasi, kinerja, rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan (Sunarta, 2019). Oleh karena itu pentingnya penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan untuk mencari tahu bagaimana kepuasan kerja dapat terbentuk agar tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan meningkatnya kualitas SDM itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyant & Bagia (2020) mendapatkan hasil kepuasan kerja dalam perusahaan BPR Nusamba Kubutambahan berada pada kategori sedang yakni 68,3% sehingga perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat juga. Sebanyak 50 karyawan di kota Medan juga menunjukkan kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaan yang dimiliki dengan angka 56% (Zuraida, 2020). Dalam penelitian Nurrohmat & Lestari (2021) juga menunjukkan kepuasan kerja yang rendah pada karyawan PT Kahatex Bandung, yang berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki karyawan karena adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja yang rendah pada karyawan di Indonesia, yang berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan. penting bagi perusahaan untuk meningkatkan dan mengenali apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raziq & Bakhsh (2015) mengenai lingkungan kerja yang dibagi menjadi 3 bagian yakni *supervisor & esteem needs*, keselamatan, keamanan kerja & jam kerja dan hubungan dengan rekan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut

menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Kondisi kerja yang buruk membatasi karyawan untuk menggambarkan kemampuan yang dimiliki dan mencapai potensi penuh, sehingga sangat penting bagi bisnis untuk menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Kinzl (2005) dalam Arifin & Mardikaningsih (2022) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan peluang yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi. Dukungan, pengawasan dan keterlibatan pekerja mengurangi stres kerja dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja. Selain itu dukungan oleh manajemen yang paling atas juga memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan memuaskan karyawan dalam perusahaan untuk memastikan pencapaian tujuan dan sasarnya secara efektif.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana karyawan tersebut bekerja (Irma & Yusuf, 2020). Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami

ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas (Ratnasari, 2017). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menuliskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *supervisor* dan *esteem needs* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta?
2. Apakah keselamatan, keamanan kerja dan jam kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta?
3. Apakah hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut :

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015) adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, Raziqa & Maulabakhsh (2015) menyebutkan lingkungan

kerja terdiri dari *supervisor & esteem needs*, keselamatan, keamanan kerja & jam kerja serta hubungan dengan rekan kerja.

## 2. *Supervisor & esteem needs*

*Supervisor & Esteem needs* didefinisikan Raziqa & Maulabakhsh (2015) sebagai pandangan umum dari perspektif seorang karyawan mengenai sejauh mana supervisor menghargai dan mendukung setiap kontribusi karyawan melalui hubungan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan.

## 3. Keselamatan, keamanan kerja & jam kerja

Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan jam kerja didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran untuk menjamin ketutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani dari karyawan dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang baik (Raziqa & Maulabakhsh, 2015).

## 4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan rekan kerja adalah komunikasi di antara karyawan tentang topik yang terkait dengan pekerjaan dan tidak terkait pekerjaan dapat membantu menyangga perasaan negatif yang dialami karyawan dalam pekerjaan karyawan (Krismawati & Manuaba, 2022).

## 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Vroom (1964) dalam Sunarta (2019) adalah perilaku umum manusia terhadap pekerjaan yang mendapatkan balas jasa dari hasil penilaian kerja, sehingga menimbulkan persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut seperti bahagia atau tidak bahagia.

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti menuliskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah *supervisor* dan *esteem needs* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta.
2. Mengetahui apakah keselamatan, keamanan kerja dan jam kerja pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta.
3. Mengetahui apakah hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Kristen Kalam Kudus Surakarta.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ide atau pemikiran secara teoritis bagi peneliti-peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan sebagai wawasan maupun pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja terkait dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

## **Bab 1 Pendahuluan**

Pada bab ini peneliti menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika laporan.

## **Bab 2 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

## **Bab 3 Metodologi Penelitian**

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai Desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **Bab 4 Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, statistik deskriptif, pengaruh supervisor & esteem needs, keselamatan, keamanan kerja & jam kerja dan hubungan dengan rekan kerja terhadap kepuasan kerja serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

## **Bab 5 Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.