

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang siap kerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja optimal dari seluruh karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi sekolah.

Namun, pada kenyataannya, menjaga tingkat motivasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Di SMK Yapalis Krian, indikasi adanya motivasi kerja yang belum optimal tercermin dari beberapa aspek, seperti tingkat kedisiplinan yang menurun, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, hingga kurangnya inisiatif dalam mendukung kegiatan sekolah. Situasi ini mendorong perlunya upaya strategis untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Fenomena motivasi kerja karyawan menjadi isu yang semakin penting bagi institusi pendidikan seperti SMK Yapalis Krian. Motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja tidak hanya

berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada siswa, yang pada akhirnya memengaruhi reputasi dan keberhasilan sekolah.

Fenomena yang sering terjadi di berbagai sekolah, termasuk SMK Yapalis Krian, adalah munculnya gejala menurunnya motivasi kerja karyawan, seperti kurangnya semangat dalam menjalankan tugas, rendahnya inovasi dalam pembelajaran, serta lemahnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Jika dibiarkan, hal ini dapat mengganggu proses belajar-mengajar, menurunkan kepuasan siswa, dan menghambat pencapaian tujuan sekolah dalam mencetak lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja.

Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen SMK Yapalis Krian. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki komitmen lebih besar terhadap pekerjaan, menunjukkan produktivitas yang lebih baik, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini tidak hanya mendukung operasional sehari-hari, tetapi juga membantu sekolah mencapai visi dan misi jangka panjangnya.

Penelitian ini menjadi relevan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di SMK Yapalis Krian, seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Dengan memahami fenomena ini secara mendalam, sekolah dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang unggul dan berkualitas.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain berupa kepemimpinan (Rego, et al,

2017; Habib, et al, 2024; Mendrofa, et al, 2021; Jannah, et al, 2021; Iman dan Lestari, 2019; Azmi dan Riniwati, 2018), kompensasi (Sembiring dan Prasetyo, 2018; Mubaroq dan Zulkarnaen, 2017; Laila, et al, 2021; Lumbanraja dan Jumjuma, 2024; Haryanto¹ dan Randy, 2017; Sinaga dan Mesra, 2024; Mulyani dan Utari, 2023; Widodo, 2017), dan lingkungan kerja (Rahyu, et al, 2024; Agimat, et al, 2023; Fauziah dan Baskara, 2024; Nawawi, et al, 2020; Narasuci, et al, 2018; Parashakti, et al, 2019; Sudiarman, 2023).

Meskipun penelitian diatas telah membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, akan tetapi masih terdapat penelitian-penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa masih terdapat gap penelitian, yaitu Imelda , et al (2021), Sani, et al (2021); dan Jaylani, et al (2024) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Susanto, et al (2020) membuktikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Ariestriani, et al (2023) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian yang belum terjawab secara komprehensif, hal ini membuka peluang bagi penulis untuk melanjutkan eksplorasi ilmiah dalam bidang yang serupa guna memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori maupun praktik di bidang tersebut. Dalam hal ini, penulis merasa terdorong untuk menyelidiki lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks institusi pendidikan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Karyawan SMK Yapalis Krian,” yang diharapkan dapat memberikan wawasan baru serta rekomendasi yang relevan bagi peningkatan motivasi kerja karyawan di institusi pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian?
5. Diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan SMK Yapalis Krian.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat bagi praktisi di SMK Yapalis Krian maupun di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai, khususnya dalam konteks dunia pendidikan.

Para praktisi dapat memanfaatkan temuan ini untuk menganalisis dan mengevaluasi tingkat motivasi kerja karyawan serta merancang strategi efektif untuk meningkatkannya, dengan fokus pada kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini berperan sebagai rujukan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan melalui data empiris yang memperkaya literatur akademik dan menawarkan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk mendukung studi lanjutan, mengembangkan konsep teoritis, serta merancang praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga bermanfaat bagi peningkatan motivasi kerja karyawan di berbagai organisasi.

