

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan global dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk bersikap adaptif serta menyusun strategi yang tepat agar tetap relevan dan berdaya saing. Di tengah tantangan tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, namun juga mampu berpikir kritis, adaptif, dan bekerja secara kolaboratif.

Pengelolaan SDM yang efektif melibatkan proses rekrutmen, pelatihan, evaluasi, serta pemberian kompensasi yang sesuai. Lingkungan kerja yang mendukung serta sistem motivasi yang dirancang dengan baik turut menjadi penopang dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Faktor-faktor tersebut turut memengaruhi kepuasan kerja yang berdampak langsung pada produktivitas dan hubungan kerja dalam organisasi.

Dalam konteks pengelolaan SDM yang optimal, setiap organisasi termasuk lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta sistem manajemen yang mampu menjaga kesejahteraan karyawannya. Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki perhatian besar terhadap pengembangan SDM dan kesiapan tenaga kerja adalah Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I). LP3I didirikan pada tahun 1989 dengan tujuan menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri melalui pendidikan vokasional berbasis praktik.

Hingga kini, LP3I telah berkembang menjadi lembaga pendidikan nasional yang menaungi beberapa unit, seperti Politeknik LP3I dan LP3I College, dengan jaringan kampus yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Melalui sistem pembelajaran berbasis praktik kerja dan kemitraan industri, LP3I berupaya menciptakan lulusan yang memiliki keseimbangan antara pengetahuan akademik, keterampilan praktis, dan etika kerja. Pendekatan pendidikan vokasi yang diterapkan LP3I menjadikannya salah satu lembaga yang konsisten dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap bersaing di dunia industri.

Salah satu cabang yang turut menjalankan visi dan misi LP3I secara nasional adalah LP3I Cabang Bandar Lampung. Cabang ini memiliki tanggung jawab dalam mencetak lulusan yang berdaya saing sekaligus memastikan seluruh kegiatan operasional dan akademik berjalan sesuai standar lembaga. Dalam menjalankan fungsinya, LP3I Lampung melibatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan penting dalam mendukung proses pembelajaran, administrasi, serta pelayanan terhadap mahasiswa. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas, efektivitas, dan kualitas kerja di lingkungan lembaga tersebut.

Menurut Bangun (2012), kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya, baik dari aspek tugas, lingkungan, maupun perlakuan yang diterima. Di LP3I Lampung, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, motivasi, hubungan kerja antarpegawai, serta kesempatan pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan berdampak pada kualitas pelayanan lembaga. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di LP3I Lampung menjadi hal penting untuk memastikan pengelolaan SDM. Salah satu upaya untuk menilai sejauh mana kepuasan kerja karyawan dapat

tercermin adalah melalui pengukuran kompetensi dan pencapaian kinerja mereka secara objektif. Di LP3I College Lampung, sistem penilaian yang digunakan adalah *Employee Performance Review (EPR)* untuk aspek kompetensi, dan *Employee Performance Management (EPM)* berbasis *OKRs (Objectives and Key Results)* untuk mengukur kinerja individu. Penilaian ini memberikan gambaran terhadap kualitas SDM yang ada, serta menjadi indikator awal untuk meninjau apakah karyawan merasa termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya.

Table 1.1 Hasil Penilaian EPR dan EPM LP3I Cabang Lampung

| No. | Posisi (Designation) | Total Karyawan | EPR (Hasil Akhir) | Kriteria EPR | OKRs | Kriteria OKRs |
|--------------|--|-------------------|----------------------|-----------------|------|------------------|
| 1. | <i>Head of Finance & HRD</i> | 1 | 1.27 | BS | 3.00 | B- |
| 2. | <i>Head of Penempatan</i> | 1 | 1.04 | BS | 3.00 | B- |
| 3. | <i>Head of Akademik</i> | 1 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 4. | <i>Head of Marketing</i> | 1 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 5. | <i>Activation Officer</i> | 3 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 6. | <i>Staff Finance & HRD, QA</i> | 3 | -1.43 | C | 0.00 | K |
| 7. | <i>Staff Education</i> | 5 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 8. | <i>Marketing Staff</i> | 11 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 9. | <i>Head of Corporation & Placement</i> | 1 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 10. | <i>Staff CGP</i> | 2 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 11. | Koordinator Bahasa Inggris | 2 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| 12. | <i>Social Media Officer</i> | 5 | -2.43 | K | 0.00 | K |
| Total | | 36 | | | | |

Sumber: Data *Employee Performance Review (EPR)*, Divisi Manajemen LP3I Cabang Lampung, 2025

Hasil penilaian *Employee Performance Review (EPR)* dan *Employee Performance Measurement (EPM)* sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan LP3I Lampung belum mencapai standar yang ditetapkan. Dari total 43 karyawan yang dievaluasi,

hanya dua posisi manajerial yang memperoleh nilai EPR dalam kategori “Baik Sekali”, sementara sebagian besar staf lainnya mendapatkan skor negatif dan termasuk kategori “Kurang”. Skor EPM pun menunjukkan hal serupa, dengan mayoritas karyawan tidak mencapai target (skor 0,00), kecuali dua posisi yang mencapai skor 3,00. Nilai akhir EPR diperoleh dari akumulasi beberapa indikator seperti kompetensi teknis, perilaku kerja, kedisiplinan, dan penyelesaian tugas. Sementara nilai EPM berdasarkan capaian terhadap indikator *Objectives and Key Results* (OKRs) yang telah ditetapkan. Penurunan nilai pada kedua sistem evaluasi tersebut mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara standar organisasi dengan kenyataan performa karyawan di lapangan.

Rendahnya skor kompetensi dan capaian kinerja tersebut mengindikasikan adanya tantangan dalam sistem pengembangan SDM. Evaluasi terhadap indikator seperti kompetensi teknis, disiplin, serta pencapaian tugas menunjukkan bahwa sebagian besar staf pelaksana belum memenuhi ekspektasi organisasi. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja, terutama ketika kontribusi karyawan tidak mendapatkan penghargaan yang memadai atau tidak didukung oleh sistem evaluasi yang adil.

Salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan yang tidak mendukung, baik dari aspek fisik maupun hubungan antarindividu, dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kompetensi. Keterbatasan fasilitas, koordinasi yang lemah, serta dukungan atasan yang kurang optimal menjadi potensi penyebab rendahnya performa karyawan. Selain lingkungan kerja, beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil observasi, beberapa staf harus menangani pekerjaan di luar tanggung jawab utama, terutama ketika terjadi kekosongan posisi. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres, menurunkan kualitas layanan, dan berdampak negatif terhadap kepuasan serta performa karyawan.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah motivasi. Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman et al. (2021), motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja seseorang. Ketika motivasi menurun, maka target yang ditetapkan sulit tercapai. Hal ini terlihat dari mayoritas skor EPM yang rendah di kalangan staf pelaksana. Kurangnya penghargaan, kesempatan berkembang, dan minimnya dukungan organisasi menjadi penyebab melemahnya motivasi kerja.

Keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi membentuk dinamika yang kompleks terhadap kepuasan kerja. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung, motivasi karyawan dapat menurun, dan sebaliknya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, LP3I Lampung perlu melakukan pembenahan baik dari sisi lingkungan kerja maupun sistem motivasi agar karyawan dapat tumbuh, berkembang, dan memberikan kontribusi yang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini mencoba mengangkatnya ke dalam skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA (LP3I) CABANG LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung?

3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LP3I cabang Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu LP3I cabang Lampung beralamat di Jl. ZA. Pagar Alam No. 93, Gedong Meneng, Bandar Lampung

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian adalah bulan Januari 2025 sampai Maret 2025.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah keilmuan manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung.

3. Mengetahui pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) cabang Lampung dalam memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya peningkatan dalam kedua faktor tersebut, diharapkan karyawan dapat merasakan penghargaan yang lebih besar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong produktivitas serta kinerja mereka.

2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

3. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam situasi nyata di dunia kerja. Peneliti juga dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisis permasalahan yang ada serta memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu,

penelitian ini memberikan kesempatan untuk melatih keterampilan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data untuk menghasilkan solusi yang tepat guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas teori yang mendukung penelitian, termasuk teori mengenai lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, kerangka teori (model penelitian), dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Pembahasan

Pada bab ini mencakup mengenal deskripsi objek penelitian, analisis data serta hasil dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data penelitian

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini menyajikan kesimpulan atas pembahasan dan hipotesis dari penelitian yang telah diuji, kemudian juga keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran dan juga implikasi sebagai solusi permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan pada pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN