

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia terbaik tentu menjadi incaran para instansi karena mempunyai peran besar dalam kesuksesan instansi secara keseluruhan karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset instansi yang memiliki peran sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional serta dapat meningkatkan performa perusahaan untuk menjadi lebih berkembang. Adanya globalisasi, dunia usaha didorong untuk mencapai suatu instansi yang efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kegiatan instansi.

Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan instansi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan instansi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh instansi tidak akan bisa berjalan (Rugaiyah, Kusnadi, Rahman, & Anam, 2022). Manajemen diperlukan untuk merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia agar melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Oleh karena itu untuk menghasilkan prestasi, instansi harus dimulai dari perbaikan kepuasan kerja personal dan anggota instansi.

Salah satu instansi yang terletak di kabupaten Serdang Bedagai adalah Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan dimana merupakan salah satu sekolah swasta terbaik di Kabupaten Serdang Bedagai yang berlokasi di Jalan Serdang No.157, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Sedang Bedagai. Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan berdiri pada tahun 1953 dan masih beroperasi hingga saat ini dengan jumlah tenaga pengajar yang cukup banyak yaitu

88 orang. Terdapat beberapa jenjang pendidikan yang ada di sekolah tersebut dan setiap kepala sekolah memiliki perannya masing-masing dalam meningkatkan kegiatan operasional sekolah agar berjalan dengan baik, meski begitu kontrol yang diberikan cenderung sama karena tenaga pengajar berada dibawah naungan satu yayasan yang sama.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Dengan kata lain variabel kepuasan kerja itu sendiri telah sekaligus mencerminkan kinerja karyawan melalui rasa kesenangan atau ketidaksenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan M. S., 2017). Kepuasan kerja terjadi ketika pekerjaan memenuhi harapan karyawan baik dari dalam maupun luar diri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung akan bekerja dengan tidak efektif dan efisien yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh pihak instansi adalah faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan dapat memberikan keyakinan bahwa dengan keberhasilan instansi maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018). Motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga mampu membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan, terdapat beberapa tenaga pengajar mengeluh karena kurangnya promosi jabatan meskipun sudah lama bekerja (lebih dari 10 tahun), hal ini menyebabkan tenaga pengajar kurang termotivasi untuk lebih semangat bekerja untuk mendapatkan suatu jabatan tertentu. Beberapa tenaga pengajar juga merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan pihak sekolah dikarenakan jumlah yang tergolong cukup dimana hanya bisa memenuhi kebutuhan saja tidak bisa memenuhi keinginan sehingga mempengaruhi semangat dalam melakukan pekerjaan, tetapi terdapat pula beberapa tenaga pengajar yang merasa

puas karena gaji telah diberikan tepat pada waktunya sehingga tenaga pengajar tidak merasa cemas.

Selain itu, terdapat kurangnya pemberian motivasi kepada tenaga pengajar seperti jarang melakukan seminar atau pengarahan-pengarahan oleh pihak kepala sekolah kepada seluruh tenaga pengajar yang dapat menghambat pengembangan dan peningkatan pengetahuan sehingga memungkinkan karyawan tidak bekerja secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Kurniawan & Riantobi, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Putra, Ernila, Komardi, Dadi, & Suyono, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa nyaman dan senang atas lingkungan tempatnya bekerja. Lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dimana semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja non-fisik yang merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga pengajar. Tenaga pengajar yang merasa senang dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka tenaga pengajar dapat melakukan aktivitasnya dengan nyaman dan dapat menggunakan waktu kerja secara efektif.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan, terdapat beberapa tenaga pengajar yang merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja yang ada di sekolah, dimana di dalam lingkungan fisik terdapat lingkungan yang kurang nyaman seperti keterbatasan ruang gerak yang diakibatkan ruangan yang sempit dengan jumlah tenaga pengajar yang banyak. Selain itu, apabila mengalami kendala mati listrik, pihak sekolah belum memberikan fasilitas seperti genset, sehingga apabila sedang melakukan aktivitas

baik di kelas maupun di kantor akan menimbulkan ketidaknyamanan diakibatkan oleh suhu udara yang panas dan berkurangnya pencahayaan.

Beberapa tenaga pengajar juga merasa kurang puas karena kurangnya interaksi antara atasan dengan tenaga pengajar, dimana rapat dilakukan selama 3 bulan sekali, sehingga ini membuat sebagian tenaga pengajar merasa kurang diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Rasyid & Tanjung, 2020). Penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Ginting & Siagian, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Afandi P., 2016). Disiplin yang terbentuk dalam diri tenaga pengajar mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja dalam keberlangsungan kegiatan instansi dimana pengawasan diperlukan dalam terjaminnya disiplin kerja yang baik. Pengawasan ini merupakan bentuk perhatian kepada tenaga pengajar sehingga mereka merasa dihargai dan dianggap penting bagi instansi.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan, disiplin kerja terkait peraturan berpakaian sudah dijalankan dengan baik, akan tetapi beberapa tenaga pengajar merasa kurang puas terhadap pengawasan yang diberikan pihak sekolah terkait jam masuk kerja dimana terdapat beberapa tenaga pengajar yang terlambat masuk di tempat kerja akan tetapi tidak ada rangkuman data terkait keterlambatan tersebut karena kurangnya kontrol dari pihak sekolah. Selain itu, pihak sekolah mempunyai sanksi terkait pelanggaran tersebut, akan tetapi tidak ditegakkan secara ketat dan tegas, sehingga terdapat beberapa tenaga pengajar yang menganggap sepele akan sanksi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Safitri & Santoso, 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Putri & Kustini, 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan?

1.3 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan”**, dengan penelitian:

1. Variabel terikat

Y: Kepuasan Kerja

2. Variabel bebas

X₁: Motivasi Kerja

X₂: Lingkungan Kerja

X₃: Disiplin Kerja

3. Objek Pengamatan

Objek pengamatan dalam penelitian ini difokuskan pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

4. Periode Pengamatan: Februari Tahun 2023 s/d Juni 2023

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada tenaga pengajar Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memperluas, meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Dan menjadi masukan bagi yayasan dalam menyusun kebijakan dan menjalankan kebijakan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis memberikan masukan dalam penyelesaian masalah pada yayasan yang ada kaitannya dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Gabriella Ginting dan Valentine Siagian (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi

dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19” (Ginting & Siagian, 2021).

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat pada:

1. Variabel bebas pada penelitian terdahulu adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel Disiplin Kerja. Alasan pada penelitian ini menambahkan variabel Disiplin Kerja karena disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dimana merupakan sikap hormat terhadap peraturan yang menyebabkan tenaga pengajar dapat menyesuaikan diri terhadap peraturan tersebut (Hamali, 2016), hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan intansi yang akan menimbulkan kepuasan akan tercapainya tujuan, kepuasan yang diterima bisa berupa adanya keadilan terhadap sanksi yang diberikan pihak yayasan bila ada tenaga pengajar yang melanggar peraturan, memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab serta beretika baik. Hal ini yang menyebabkan pihak yayasan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tingkat disiplin kerja tenaga pengajar tinggi (Yanti & Trianasari, 2021).
2. Objek pengamatan pada penelitian terdahulu adalah “Sekolah Advent Air Bersih Medan”. Sedangkan dalam penelitian ini pada Yayasan Perguruan Setia Budi Abadi Perbaungan.
3. Periode pengamatan terdahulu dilakukan pada tahun 2021. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.