

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi selalu memiliki latar belakang atau alasan untuk berdiri. Alasan tersebut yaitu tujuan yang akan dicapai semaksimal mungkin, besar atau kecil bergantung pada kebijakan atau aturan yang terdapat pada organisasi tersebut. Penetapan tujuan tersebut harus disesuaikan dengan kecukupan sumber daya dan kemampuan sumber daya manusia (SDM) agar dapat menjalankan dan mengembangkan organisasi tersebut secara konsisten dan terarah. Menurut Syukran (2022) Namun fakta dilapangan bahwa sering kali manusia tidak sanggup memposisikan dirinya dalam lingkungan organisasi karena banyaknya perbedaan untuk mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan, baik perbedaan pendapat dan perbedaan beban tugas, serta perbedaan cara atau strategi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Pujiyati (2019) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para Pegawai memandang pekerjaan mereka Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan

tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Fenomena sekarang ini pada kenyataannya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja apabila terdapat stabilitas dan kemantapan dalam pekerjaannya. Baik itu karir dan dunia kerjanya. Mereka hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi. Ada kondisi yang menunjukkan bahwa kondisi ketenagakerjaan memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja, berupa menurunnya kesehatan jasmani dan rohani karyawan.

SMK Miftahul Ulum adalah Lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan sebuah yayasan yaitu Yayasan Miftahul Ulum. SMK Miftahul Ulum didirikan pada tahun 2012 oleh Bpk. KH. Hasan Hidayat, S.Pd.I. Sekolah ini bertempat di Jl. Flamboyan IV kelurahan Labuhan Dalam Kec. Tanjung Senang, Bandar Lampung. SMK ini merupakan salah satu sekolah yang memberikan kemampuan tertentu kepada siswa seperti kemampuan memperbaiki komputer, membuat desain grafis, dan lain sebagainya. Sekolah ini memiliki dua jurusan yaitu Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP). Data guru SMK Miftahul Ulum dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Data Guru SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung Tahun 2023.

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Waka Kurikulum	1
3	Waka Kesiswaan	1
4	Guru Mapel	36
5	Guru Produktif	8
6	Guru BK	1
7	TU	1
8	Operator	1
9	General Kebersihan	2
10	Admin Project	1

Sumber : SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan hasil wawancara terhadap waka kurikulum SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung bahwa adanya fenomena kepuasan kerja guru yaitu : pekerjaan itu sendiri seperti guru diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya, gaji yang diberikan terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap bulannya, kesempatan yang diberikan kepada guru atas prestasi yang telah dicapai disekolah, pentingnya pengawasan dari atasan atau kepala sekolah, pentingnya kerjasama antar rekan kerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, jika tidak sesuai maka akan membuat rendahnya kepuasan kerja guru terhadap pekerjaannya. bahwa konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka adalah munculnya respon berupa pengabaian, keluar dari pekerjaan dan aspirasi. Kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Budaya Organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Selain itu budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan diperusahaan dan merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja perusahaan atau organisasi. budaya organisasi ini akan mencerminkan spesifikasi dan karakter suatu organisasi. Budaya perusahaan tersebut menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu Robbin juga mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Budaya yang kuat akan mengantar kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa organisasi pada kepuasan kerja yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dan

lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Dumai. Hal ini berarti adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dalam suatu institusi.

Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan jika semakin kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat. Hal ini berarti budaya organisasi yang baik akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja para guru. Fenomena yang terjadi saat ini adalah berdasarkan dari kenyataan seperti : 1) guru harus menjunjung tinggi pelaksanaan norma disekolah, 2) wajibnya pemahaman guru terhadap pelaksanaan nilai-nilai disekolah, 3) harus adanya pemberian sanksi dari kepala sekolah kepada guru yang melanggar sesuai dengan pelaksanaan kode etik disekolah. Seperti yang kita ketahui bahwa pada sekolah budaya organisasi sangat menunjang proses kepuasan kerja guru. Hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain Budaya Organisasi, Motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja dikarenakan motivasi adalah salah satu faktor penyebab terbentuknya kepuasan kerja pada guru. Menurut Berelson dan Steiner (Krisnaldy, dkk., 2019) motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu memotivasi guru sangatlah penting karena motivasi adalah satu faktor pendorong yang dapat menyebabkan guru mendapatkan semangat untuk melakukan pekerjaan. Karena kurangnya motivasi pada pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, jika semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya motivasi kerja maka akan menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang guru agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku dalam pekerjaannya, sehingga motivasi kerja menjadi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh

organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di daerah Bandar Lampung. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja guru akan semakin meningkat.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa guru SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja guru sebagai berikut : (1) kurangnya tanggung jawab yang tinggi dari guru terhadap pekerjaannya, (2) kurangnya prestasi yang dicapai oleh guru, (3) kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengembangkan diri masih kurang, (4) kurangnya semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri dalam bertindak dan mengambil keputusan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan sekolah. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja guru. Telah dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Namundemikian masih ditemukan adanya tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing.

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diuraikan diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung ?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Miftahul Ulum pada Bandar Lampung?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulis bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

1. Ruang lingkup subjek penelitian

Ruang Lingkup subjek penelitian ini adalah Seluruh guru yang ada di SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Flamboyan IV, Kel. Labuhan Dalam, Kec, Tanjung senang, Bandar Lampung, Lampung.

3. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan april 2023 sampai dengan Juli 2023.

4. Ruang lingkup Bidang Ilmu Penelitian

Bidang ilmu yang dikaji dalam penelitian ini adalah menggunakan indikator budaya organisasi yaitu pelaksanaan norma, nilai dan kode etik. Indikator motivasi yaitu tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemampuan dalam bertindak. Serta indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan

terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, pengawasan dan rekan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti, dan mendapat ilmu baru dalam penelitian. Dengan meneliti langsung kelapangan penulis bisa mengetahui masalah real yang terjadi di dunia kerja.

- b. Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Hasil kajian ini diharapkan bisa diarsipkan untuk tambahan referensi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja guru.

- c. Bagi institusi

Hasil penelitian ini dapat menegetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru, yang mana bisa digunakan sekolah dalam menyelesaikan masalah terkait penelitian dan bisa membuat peraturan atau kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

- d. Bagi kantor

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru yang lebih baik.

e. Bagi peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan serta menjadi referensi atau bahkan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang berkaitan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Miftahul Ulum Bandar Lampung.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, selain itu bab ini juga akan menjabarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini berisikan susunan tulisan akhir sebuah karya ilmiah yang isinya berupa nama peneliti, judul tulisan, penerbit tahun terbit dan juga sering digunakan sebagai sumber atau rujukan seorang penulis dalam berkarya.

LAMPIRAN

Bab ini berisikan dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran dapat berupa teks, gambar, foto.