

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting di kehidupan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mengikuti dan menyesuaikan arus perkembangan jaman yang kian hari semakin maju. Selain itu pendidikan merupakan salah satu pondasi dalam kemajuan suatu bangsa, semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh suatu bangsa, maka akan diikuti dengan semakin baiknya kualitas bangsa tersebut.

Pendidikan menjadi peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah merupakan strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan sebagai sarana utama pembangunan sumber daya manusia berperan dalam mengembangkan peserta didik menjadi sumber yang produktif serta memiliki kemampuan unggul dalam meningkatkan mutu kehidupan berbangsa dan bernegara.

Kepuasan kerja sebagai suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja guru menuju peningkatan profesionalitas mereka. Hal ini menyebabkan dibutuhkannya suatu kajian yang mendalam terhadap faktor kepuasan kerja guru. Sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh yang di dapat dari berbagai faktor yang ada baik dilihat dari dalam maupun luar diri guru tersebut. Karakteristik pekerjaan seorang guru dalam organisasi sekolah tentunya berbeda dengan pekerjaan lain seperti pegawai atau karyawan di perusahaan, hal ini merupakan suatu pijakan awal kajian terhadap teori yang ada dibandingkan dengan fenomena organisasi lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah yang ditunjuk sebagai tempat penelitian.

Pemilihan variabel penelitian ini didasari pada pendapat Wexley, K.N. (1992:129) yang dikutip Suhas Caryono, 2010, 45, bahwa kepuasan kerja adalah “suatu sikap positif atau negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik serta persepsi mereka terhadap pekerjaannya

Dari penjabaran kepuasan kerja dari Wexley tersebut di atas maka variabel yang berasal dari faktor instrinsik guru dapat diwakili oleh variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan variabel yang berasal dari faktor ekstrinsik guru diwakili oleh variabel budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Di samping itu pendapat Hasibuan (2006:39) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

**Tabel 1.1**

**Pra Survey Kepuasan Kerja pada Guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah**

Jenis Permasalahan	Iya	Tidak	Jumlah	Persentase
Terlalu banyak beban kerja diluar kemampuan	12	8	20	60%
Kurangnya kesempatan dalam meningkatkan karir	13	7	20	65%
Gaji atau insentif kurang memuaskan	11	5	20	55%

*Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey, 2022.*

Hasil pra survey yang dilakukan di Yayasan pendidikan Islam Tarbiyatul Falah tentang kepuasan guru, menunjukkan bahwa faktor kepuasan yang dimiliki cenderung rendah, terlihat dari tabel dari tingginya ketidakpuasan.

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2013:129) disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, sedangkan menurut Bacal yang dikutip Sinambela (2012:238) disiplin merupakan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja terdiri dari dua bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2011:129). Dengan cara preventif guru dapat menjalankan peraturan-peraturan maupun pedoman yang berlaku. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dalam membangun organisasi dengan disiplin preventif. Pada disiplin korektif guru yang melanggar aturan perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki guru yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas Hani Handoko (2011:209) adalah sebagai berikut: 1) untuk memperbaiki pelanggar; 2) untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa; 3) untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) Kedisiplinan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

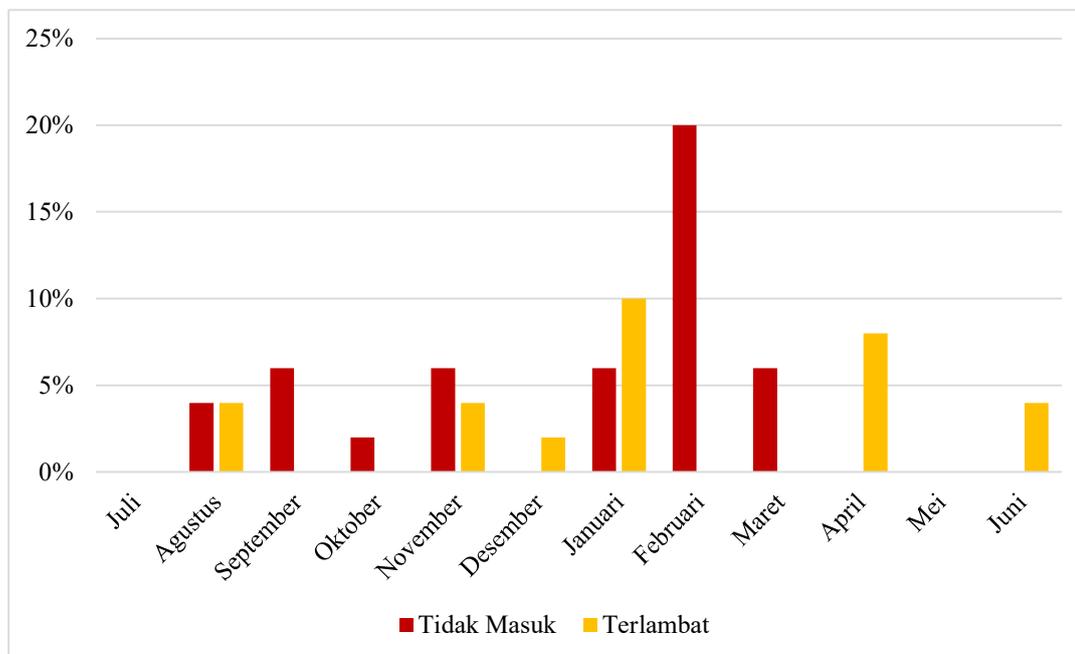
Fenomena yang sering terjadi di Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah ada beberapa guru kurang mentaati peraturan sekolah seperti adanya ketidakhadiran dalam pekerjaannya, selain ketidakhadiran masih ada guru yang sering kali terlambat datang ke sekolah. Dapat dilihat dari tabel dan grafik dibawah bahwa ketidakhadiran serta keterlambatan guru selama 12 bulan mengalami naik turun. Pada bulan oktober 2020 paling sedikit guru yang tidak hadir yaitu 2% atau hanya mencapai 1 orang, lalu mengalami peningkatan yang signifikan pada bulan februari 2021 sekitar 20% atau mencapai 10 orang.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah**  
**Tahun 2020/2021**

Bulan	Jumlah guru	Jumlah guru yang hadir	Jumlah guru tidak hadir
Juli	52	52	0
Agustus	52	50	2
September	52	49	3
Oktober	52	51	1
November	52	49	3
Desember	52	52	
Januari	52	49	3
Februari	52	42	10
Maret	52	49	3
April	52	48	4
Mei	52	52	
Juni	52	52	

*Sumber : Data diolah peneliti, 2022*

**Grafik 1. 1**  
**Grafik Ketidakhadiran & Keterlambatan Guru Yayasan Pendidikan Islam**  
**Tarbiyatul Falah Tahun 2020-2021**



*Sumber : Data diolah peneliti, 2022*

Dari data tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan guru yang tidak masuk juga terlambat dan ini menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan.

Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Kurangnya perhatian terhadap hal tersebut di atas akan dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, karena motivasi kerja tentu mempunyai peranan penting terhadap output dan juga input dari perusahaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasibuan dalam Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015:202) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

**Tabel 1.3**

**Pra Survey Motivasi pada Guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah**

Jenis Permasalahan	Iya	Tidak	Jumlah	Persentase
Kurangnya pengakuan sekolah setiap hasil kerja guru	16	4	20	80%
Kurangnya hubungan baik dengan rekan kerja	11	9	20	55%
Fasilitas yang kurang memadai	13	7	20	65%

*Sumber : Hasil Kuesioner Pra Survey, 2022.*

Hasil pra survey yang dilakukan di Yayasan pendidikan Islam Tarbiyatul Falah tentang motivasi guru, menunjukkan bahwa faktor motivasi yang dimiliki cenderung rendah.

Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah (Pupuh dan Suryana, 2012:53). Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg, Mousner dan Snyderman, 2005: 59). Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan pekerjaan pada dasarnya adalah faktor-faktor intrinsik, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan adalah faktor ekstrinsik. Kelompok faktor-faktor intrinsik mencakup pekerjaan itu sendiri, pencapaian, kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab. Faktor ekstrinsik mencakup supervisi, hubungan antar personal, kondisi pekerjaan, gaji, kebijakan perusahaan, dan administrasi (Caston dan Braoto, 1985, 270) yang dikutip Tri Andjarwati, 2015, 50. Menurut Herzberg dikutip menurut Luthans (2011: 160), indikator motivasi intrinsik; Prestasi, Pengakuan, Pekerja itu sendiri,

Tanggung jawab, Kemajuan. Indikator motivasi ekstrinsik; Kebijakan dan administrasi, Mutu pengawasan, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja, Upah (Gaji).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ,hal ini didukung dengan hasil riset penelitian terdahulu oleh Yunus dan Bachri (2013), Wuysang dan Tawas (2016), Nugraheni, et.al. (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan Hermansyah dkk (2015), Ahmad Faisal (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari permasalahan yang telah dijabarkan, maka peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TARBIYATUL FALAH”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai penelitian ini untuk :

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada guru Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1) Bagi Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah

Sebagai masukan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan efektivitas disiplin kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para guru.

2) Bagi Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Falah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan lebih banyak kepada guru dalam bekerja di sekolah agar meningkatkan disiplin serta termotivasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

3) Bagi Pihak lain

Dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.