

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Telah diketahui bahwa gerak hidup suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi atau perusahaan, bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi atau suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada komponen yang ada didalam organisasi atau perusahaan itu sendiri seperti karyawan, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusianya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karena pada dasarnya semua perusahaan akan membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan juga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha agar karyawan dapat memperoleh kepuasan dari hasil kerja mereka. Apabila karyawan memperoleh kepuasan atas hasil kerja mereka maka karyawan akan merasakan perasaan yang menyenangkan seperti perasaan gembira ataupun bangga atas pekerjaan yang diberikan, kemudian rasa dihargai dan nyaman, dimana hal tersebut disebabkan oleh kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2011:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada SMA dan SMK YADIKA TEGAL ALUR. Kepuasan kerja pada guru SMA dan SMK YADIKA ini dirasakan belum optimal hal ini dapat dilihat dari adanya faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi yang juga dirasakan belum optimal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan para guru untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan agar mereka dapat mencapai kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja akan dilihat pada tiga faktor yaitu faktor lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi. Lingkungan kerja disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan bagi setiap karyawan. Lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kenyamanan, fasilitas dan rekan kerja. Karena lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, selama ini lingkungan kerja para guru SMA dan SMK YADIKA belum dapat memberikan kepuasan dikarenakan penataletakan dan kerapihan diruangan guru masih terlihat tidak rapi, dan inilah yang menjadi perhatian pihak yayasan untuk dapat memberikan kepuasan dari faktor lingkungan kerja yang nyaman. Jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawannya maka besar kemungkinan para guru di sekolah YADIKA tidak merasakan kepuasan dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu (Mangkunegara, 2013:93). Jika setiap guru dapat termotivasi oleh atasan atau sesama rekan kerja maka dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya kepuasan kerja dapat dicapai. Masih adanya atasan atau pimpinan yang belum dapat memotivasi para karyawannya untuk bekerja menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada perusahaan. Dalam hal ini pada dasarnya atasan juga sangat berperan penting dalam memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya, karena motivasi itu tidak hanya ada pada diri setiap individu tetapi juga pada orang lain. Dengan adanya motivasi baik dari dalam diri guru maupun dari atasan serta rekan kerja dapat memberikan manfaat, seperti mengurangi rasa ketidakpuasan dalam bekerja, guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat dan akan berdampak baik bagi perusahaan.

Di samping faktor lingkungan kerja dan motivasi, faktor kompensasi merupakan faktor yang paling penting karena merupakan kebutuhan setiap guru atau pegawai sebagai imbalan yang diterima seseorang dalam melakukan tugasnya. Dengan adanya kompensasi maka setiap guru akan lebih giat lagi dalam melakukan tugasnya, pada SMA dan SMK YADIKA memiliki sistem kompensasi yang berbeda untuk setiap guru honorer maupun guru tetap. Sistem penggajian dan pemberian upah yang berbeda inilah yang dapat memberikan rasa kepuasan yang berbeda juga pada setiap guru. Menurut Mangkunegara (2013:83)

kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Kepuasan kerja guru SMA dan SMK YADIKA dalam memberikan pelayanan yang baik perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjaga lingkungan kerja dengan baik, memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan menerima setiap kompensasi yang mampu perusahaan berikan kepada setiap guru atau karyawannya. SMA dan SMK YADIKA sangat menyadari bahwa permasalahannya ada pada setiap guru yang tidak mampu menciptakan lingkungan kerja dan motivasi yang baik bagi dirinya sendiri ataupun perusahaan dan hal ini yang dapat mengakibatkan kepuasan kerja guru menurun.

Penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan salah satunya yang dilakukan oleh Anas (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dosen pada universitas "T" yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dermawan at-al (2012) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas PU Provinsi Bali. Karena hasil-hasil yang menunjukkan masih ada perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap

variabel *dependent* kepuasan kerja, maka penelitian tersebut masih perlu untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA DAN SMK YADIKA TEGAL ALUR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru?
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat lebih mengetahui seberapa besar Kepuasan kerja para guru yang diciptakan melalui Lingkungan Kerja, motivasi, dan kompensasi di perusahaan tersebut.

Bagi Penulis

Syarat untuk menyelesaikan mata kuliah Skripsi Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan menambah pengetahuan serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

