

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan di berbagai bidang membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini guru pada sebuah sekolah / lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, guru menunjukkan motivasi tertentu sehingga mencapai

capaian kerja pada tingkat tertentu.

Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong guru untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugasnya baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap guru di suatu sekolah/ lembaga pendidikan. Dengan situasi semacam itu diharapkan guru dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Menurut Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Moch. As'ad, 2004: 104). Sama halnya dengan guru yang tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor dan di kelas, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para guru akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Di sisi lain, kebutuhan dari guru dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Guru bekerja juga dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/ primer terutama masalah kebutuhan

sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para guru akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan (kepala sekolah) terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001: 95). Motivasi dari diri seseorang tersebut tidak lepas dari adanya aspek-aspek kebutuhan yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan atau pekerjaan agar sampai pada hasil yang ingin dicapainya. Ketika seseorang telah mencapai pada hasil yang diinginkannya maka seseorang tersebut akan merasakan kepuasan kerja.

Dari organisasi sekolah/ lembaga pendidikan sendiri juga berperan dalam mengelola guru agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sekolah/ lembaga pendidikan sehingga para pengajar bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Malayu SP. Hasibuan, 2001: 193). Menurut Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain itu, berbagai aturan/ norma yang ditetapkan oleh suatu sekolah/ lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para guru dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/ norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/ tertulis, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Hal itu dimaksudkan agar para pengajar bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten yang merupakan salah satu sekolah/ lembaga pendidikan yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mutu peserta didik dari bidang formal maupun non formal. Di sekolah inilah aktifitas para guru diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan yang mampu mencerdaskan dan mempersiapkan peserta didiknya lebih baik untuk ke depannya. Namun, berdasarkan keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan empat guru dan juga dengan dua staff tata usaha setempat pada bulan Juni dan November 2011, ternyata diketahui masih ada beberapa kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, dalam kenyataannya

masih ada beberapa kelemahan yang ditunjukkan oleh guru, mereka kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Adapun keterangan yang didapat antara lain sebagian guru masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor ataupun saat masuk kelas untuk melaksanakan kewajiban mengajar, dalam melaksanakan tugas kantor masih ada yang tertunda penyelesaiannya, dan sebagian guru yang masih kurang bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Peneliti juga melakukan wawancara terbuka dengan tiga siswa bahwa keterangan yang didapat adalah masih adanya sebagian guru yang sering terlambat saat masuk kelas dan ada juga yang datang ke sekolah diwaktu jam mengajar saja. Dari keterangan siswa ada sebagian guru yang juga mengajar di instansi pendidikan/ sekolah lain sehingga hal tersebut menyebabkan guru tersebut sering telat masuk kelas. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan yaitu kepala sekolah, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen guru yang ada pada sekolah tersebut. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah/ lembaga pendidikan banyak guru yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya. Padahal guru itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk mempersiapkan dan membentuk peserta didik yang berkualitas.

Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu sekolah/ instansi pendidikan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya

dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi guru untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini.

Dalam penelitian ilmiah atau jurnal terdahulu tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Organisasi Layanan Telekomunikasi Pakistan, oleh Rizwan Saleem, dkk, tahun 2010 menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, serta menunjukkan hasil ada pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Menambahkan pula dalam penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, yang disusun oleh Anwar Prabu pada tahun 2005 menjelaskan bahwa manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam penelitian tersebut mempunyai hasil sebagai berikut: 1) Semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, 2) Lingkungan kerja, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, dan kebutuhan, cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim yaitu sebesar 50,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini erat kaitannya dengan karakteristik yang dimiliki oleh responden. 3) Secara parsial variabel kebutuhan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh tidak bermakna terhadap kepuasan

pegawai.

Penelitian terdahulu lainnya adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara oleh Regina Aditya Reza tahun 2010, diketahui hasil penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 57,0%. Dari penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan oleh Isnan Masyjui tahun 2005, dihasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 32,5%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26,8%.

Berdasarkan ideal dan kenyataan yang ada dan didukung oleh penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten.

Penelitian ini akan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai langkah awal bagi pengembangan dan peningkatan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru khususnya guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten. Penelitian ini diharapkan dapat

digunakan bagi Kepala Sekolah untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten sehingga sebagai pemimpin, Kepala Sekolah dapat mengetahui dan mencari jalan keluar untuk permasalahan yang ada dalam instansi/ sekolah yang dipimpinnya.

Dalam dunia Bimbingan dan Konseling di sekolah tentunya permasalahan yang sering dihadapi bukan hanya dari siswa saja namun juga dari gurunya juga perlu diperhatikan, seperti permasalahan yang ada dalam latar belakang penelitian ini. Motivasi kerja mempunyai kaitan dengan kondisi psikologis seseorang yang menimbulkan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu/tindakan. Maka dari itu, peran layanan BK di sekolah sangat penting dalam membantu mengatasi permasalahan yang muncul di ruang lingkup sekolah. Sedangkan disiplin kerja dalam dunia Bimbingan dan Konseling memiliki kaitannya dengan layanan Bimbingan dan Konseling Karir yang merupakan salah satu layanan yang diberikan dalam Bimbingan dan Konseling.

Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi layanan Bimbingan dan Konseling dan menambah wawasan bagi peneliti sebagai calon guru bimbingan dan konseling, khususnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru. Sebagai calon guru BK, wawasan yang didapat dari penelitian ini diharapkan akan dapat membantu dalam mempelajari dan menghadapi permasalahan khususnya yang sering muncul di dunia kerja, sehingga dapat dicari pemecahan masalahnya.



## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa masih adanya motivasi kerja yang kurang pada guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
- b. Masih cukup banyaknya kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealism dan ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh guru dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.
- c. Masih adanya disiplin kerja yang kurang pada guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten, seperti masih ada sebagian guru yang belum tepat waktu saat masuk kantor ataupun saat masuk kelas untuk melaksanakan kewajiban mengajar, kurang disiplin waktu karena disebabkan ada sebagian guru yang mengajar di dua sekolah.
- d. Masih adanya guru yang masih datang ke sekolah di waktu jam mengajar saja.
- e. Masih adanya sebagian guru yang masih menunda tugas kantor dan kurang bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.

#### **D. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh antara pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten?
3. Seberapa besar pengaruh antara pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten?
4. Seberapa besar sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
4. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1. Dari Segi Teoretis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti, calon guru bimbingan dan konseling pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

### 2. Dari Segi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan masukan, saran dan memberikan informasi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan khususnya sekolah, mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
- b. Penelitian ini dapat digunakan bagi Kepala Sekolah untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.
- c. Sebagai langkah awal bagi pengembangan dan peningkatan motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.