

BAB II LANDASAN TEORI

F. Motivasi Kerja

5. Pengertian Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995: 45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan "*Motivating*" yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987: 132).

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As'ad (1999: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang

menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley (Moch As'ad, 1999: 47) menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (Moch As'ad, 1999: 47), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk

mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

6. Teori Motivasi Kerja

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori *Motivasi Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini.

a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari

kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 1996: 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih

sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
 - b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
 - d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.
- 4) Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang,

maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg (Hasibuan, 1996: 108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor *motivator* (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi

lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 1996: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- 3) Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 1996: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar.

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg *maintenance factors* bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pemimpinnya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan

bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ karyawan.

2) *Motivation Factors*

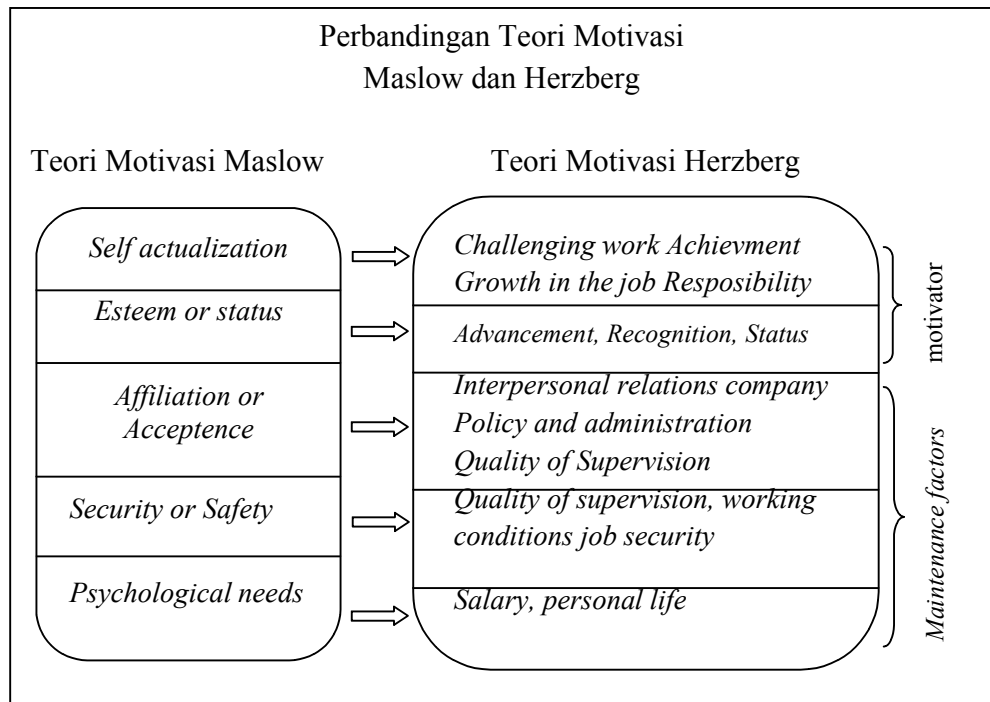
Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok *Satisfiers*, adapun yang masuk dalam kelompok *satisfiers* antara lain:

- a) Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggungjawab
- e) Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 1996: 110).

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Perbedaan antara teori Hierarki Maslow dengan teori Dua Faktor Motivasi Herzberg, yaitu :

- 1) Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat (kebutuhan fisiologis, rasa aman/ kenyamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri), sedang Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (*satisfiers* dan *dissatisfiers*).
- 2) Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedang Herzberg (gaji, upah, dsb) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan (*Dissatisfiers*) saja, yang menjadi motivator (*Satisfiers*) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri.
- 3) Teori Maslow dikembangkan hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedang teori Herzberg di dasarkan atas hasil penelitiannya sebagai pengembangan teori Maslow.



Gambar 1. Perbandingan Teori Maslow dengan teori Herzberg
(Hasibuan, 1996: 111)

2. Komponen Motivasi dalam Penelitian

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen *Satisfiers (motivator factors)*, komponen ini meliputi :

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Penghargaan
- 4) Pekerjaan itu sendiri

5) Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 1996: 110).

Adapun pertimbangan peneliti menggunakan teori ini adalah berdasar dari perbedaan dan perbandingan antara teori Maslow dengan teori Herzberg.

4. Metode-Metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik.

Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di

atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

G. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 1987: 147). Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan 1997: 135). Disiplin kerja menurut Siagian (1996: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut The Liang Gie (1981: 96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/ sekelompok orang. Kedisiplinan (Hasibuan, 2001: 193) adalah

kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/ lembaga dan norma sosial yang berlaku. Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa:

"Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang di kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik".

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus di wujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut GR. Terry (1993: 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

a. Self Dicipline

Self dicipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini

timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Command Discipline

Command discipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali.
- 3) Adanya ketaatan.

3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Hani Handoko (1990: 129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe – tipe kegiatan pendisiplinan, ada tiga tipe yaitu :

- a. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang mendorong pada pegawai untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para pegawai. Dengan cara ini para pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- b. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap pegawai.
- c. Disiplin Progresif yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
 - 1) Teguran secara lisan oleh atasan
 - 2) Teguran tertulis
 - 3) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari
 - 4) Diturunkan pangkatnya
 - 5) Dipecat (Hani Handoko, 1990: 129-130).

Dalam mewujudkan suatu sekolah yang memiliki kualitas yang baik, baik kualitas peserta didik maupun gurunya tentunya tidak lepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan sekolah. Apabila ada yang tidak disiplin dalam pekerjaannya tentunya akan mendapatkan suatu tindakan disiplin yang

biasanya dikeluarkan oleh pimpinan/kepala sekolah. Tindakan disiplin tersebut sangat diperlukan dalam sekolah, karena tindakan disiplin ini akan dapat memberikan efek jera bagi guru untuk bekerja sesuai dengan aturan sekolah serta mampu menjadikan manajemen organisasi dalam sekolah menjadi lebih baik dan teratur.

4. Prinsip –Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para guru akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan gurunya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan guru agar bersikap disiplin, Soejono (1997: 67) mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
- b. Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

- c. Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan antar tenaga kerja/ pegawai.
- d. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
- e. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

5. Komponen Disiplin Kerja

Menurut Soejono (1997: 67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Dalam hal ini dimisalkan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggungjawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan teori di atas maka komponen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Pemanfaatan sarana
- 3) Tanggungjawab kerja
- 4) Ketaatan terhadap aturan instansi/ sekolah

Komponen tersebut digunakan dalam penelitian ini karena berkaitan dengan penelitian mengenai disiplin kerja serta merupakan faktor yang mempengaruhi sekaligus indikator dari disiplin kerja itu sendiri.

6. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin lahir, tumbuh, dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada dalam masyarakat. Sikap merupakan unsur hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap

lingkungannya. Sedangkan nilai sistem budaya merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk, pedoman, dan panutan bagi perilaku manusia. Perpaduan antara sikap dan sistem nilai tersebut akan mewujudkan kedisiplinan, kepatuhan, dan ketaatan.

Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Adapun contoh pelaksanaan disiplin kerja yang baik menurut Strauss (Wahyuningrum, 2008: 44) adalah sebagai berikut:

- a. Masuk kerja tepat waktu.
- b. Mentaati instruksi kerja dari supervisor.
- c. Menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian.
- d. Mencetakkan jam kerja pada waktu hadir.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

H. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap tenaga kerja/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Dalam tulisannya Jewell & Siegell (M. Idrus, 2006: 96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkap oleh Jewell & Siegell bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dibandingkan yang tidak. Lebih lanjut diungkap oleh Jewell & Siegell, mengingat kepuasan kerja adalah sikap, dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis sesuatu yang tidak dilihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu.

Menurut Hani Handoko (2000: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Blum (Moch. As'ad, 1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari berbagai pendapat mengenai kepuasan kerja di atas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang merupakan sikap dan perasaan seseorang yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya, kepuasan akan dirasakan jika adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

2. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (Moch. As'ad, 1995: 105), pada dasarnya teori – teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

a. Discrepancy theory

Discrepancy theory yang dipelopori oleh Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian Locke menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Orang akan puas

apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya, semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity theory*

Equity theory dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut Wexley dan Yulk (Moch. As’ad, 1995: 105), teori elemen–elemen dari *equity* ada tiga yaitu :

- 1) *Input* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan kecakapan.
- 2) *Out Comes* adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, simbol, dan penghargaan.

3) *Comparison Person* adalah dengan membandingkan *input, out comes* terhadap orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan. Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh *individual differences* (misalnya pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/ gaji yang diinginkan. Selain itu, menurut Locke tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan (Moch. As'ad, 1995: 105).

c. *Two Factor Teory*

Menurut *two factor theory*, kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable kontinyu. Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar pegawai.

Menurut Herzberg, perbaikan terhadap kondisi dalam kelompok *dissatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak akan

menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja. Sedangkan kelompok *satisfiers* merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.

Selain teori di atas ada pula teori lain lagi mengenai kepuasan kerja, adapun teori lainnya adalah sebagai berikut :

a. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

b. Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams, menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Jumlah dari bidang yang dipersepsikan orang sebagai sesuai tergantung dari bagaimana orang mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaan, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari orang lain yang dijadikan pembanding.

c. Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Processes Theory*)

Teori proses bertentangan dari Landy memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*), berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja yang bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

3. Faktor – Faktor Timbulnya Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Harold E. Burt (Moch. As'ad, 1995: 112) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor hubungan antar pegawai, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, serta jenis kelamin pegawai.
- c. Faktor – faktor dari luar (*ekstern*) antara lain keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan (*training, up grading* dan lain – lain).

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (Moch. As'ad, 1995: 114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

- b. Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja pegawai selama bekerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Manajemen kerja.

Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.

e. Kondisi kerja.

Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

f. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut pendapat Moch. As'ad (1995: 115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

Menurut Chrudden & Sherman (Rita Johan, 2002: 8) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh tenaga kerja sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/ institusi/ perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa

bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian dengan antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

4. Komponen Kepuasan Kerja

Ada beberapa komponen kepuasan kerja menurut beberapa tokoh. Komponen tersebut antara lain :

a. Menurut Yudha (Agoes Dariyo, 2003: 76) kepuasan kerja merupakan kombinasi dari beberapa komponen pendekatan, yaitu :

1) Pendekatan Psikologi Sosial (*The Social Psychological Approach*)

Berkaitan dengan bagaimana persepsi individu terhadap pekerjaan itu sendiri. meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

2) Pendekatan Ekonomi Neo-Klasik (*Neo-Classical Economic Approach*)

Berhubungan dengan berapa jumlah kompensasi yang diperoleh melalui pekerjaan tersebut guna memenuhi kebutuhan hidupnya (termasuk keluarganya), seperti gaji, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi kesempatan untuk maju, dll.

3) Pendekatan Sosiologi (*Sociological Approach*)

Menekankan bagaimana kondisi hubungan interpersonal dalam konteks lingkungan sosial. Misalkan lebih pada aktualisasi diri, hubungan dengan sesama tenaga kerja, hubungan bawahan dengan pimpinannya.

b. Menurut Greenberg dan Baron (Agoes Dariyo, 2003: 76) kepuasan kerja meliputi beberapa komponen, yaitu :

- 1) Komponen Evaluatif (*Evaluative Component*) adalah dasar afeksi (perasaan, emosi) yang berfungsi untuk menilai suatu objek. Dalam komponen ini seperti minat kerja, perasaan terhadap pekerjaannya, perasaan terhadap hasil kerja, perasaan terhadap aturan/ kebijaksanaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.
- 2) Komponen Kognitif (*Cognitive Component*), yaitu mengacu pada unsur kecerdasan (intelektual) untuk mengetahui suatu objek, yakni sejauh mana individu mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek yang dimaksud, seperti anggapan seseorang tentang kesesuaian gaji dengan beban kerjanya, kompensasi/ tunjangan di luar jam kerja, penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja, pandangan terhadap aturan sekolah, sebagai contoh: seorang guru berpendapat bahwa dirinya lebih pantas mendapatkan promosi daripada rekan kerjanya yang menurutnya prestasi rekannya tidak lebih baik dari pada prestasi dirinya.

3) Komponen Perilaku (*Behavioral Component*) adalah bagaimana individu menentukan tindakan terhadap apa yang diketahui ataupun yang dirasakan. Sebagai contoh: penyelesaian tugas kerja, keaktifan dan sikap dalam berkerja, loyalitas dalam bekerja.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003: 271) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dalam pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lain. Lima model kepuasan kerja yang menonjol akan menggolongkan penyebabnya. Lima model kepuasan kerja tersebut diantaranya:

- a. Pemenuhan Kebutuhan. Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik dari suatu pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Ketidakcocokan. Kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Pada saat harapan lebih besar dari output yang diterima maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan. Namun, apabila *output* yang diterima sama atau lebih besar dari harapan maka karyawan akan merasa puas.
- c. Pencapaian Nilai. Kepuasan berasal dari persepsi yang menganggap bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai kerja yang penting dari seseorang. Oleh karena itu, manajer dapat menciptakan nilai kerja bagi

karyawan melalui strukturisasi lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

- d. Persamaan. Model ini, kepuasan kerja dipandang sebagai fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja.
- e. Komponen watak/ genetik. Model kepuasan ini berusaha menjelaskan secara khusus bahwa model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagai fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karenanya, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan.

Robbins dan Judge (2008: 108) mengemukakan beberapa komponen yang merupakan faktor penentu kepuasan kerja yang berdasarkan skala standar, yaitu :

1. Pekerjaan itu Sendiri/ Sifat Pekerjaan

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. *Supervisor*

Kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Adapun salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).

Dari beberapa pendapat di atas kepuasan kerja di atas dapat dirumuskan komponen yang merupakan faktor penentu kepuasan kerja yang akan digunakan peneliti dalam penelitian antara lain:

1. Gaji

Sebagai tenaga kerja menginginkan gaji dan kebijakan yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan mereka. Gaji dilihat sebagai adil apabila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar penggajian, komunitas. Mengenai upah ini tidak semua tenaga kerja akan mengejar gaji ini, karena banyak tenaga kerja yang bersedia menerima gaji yang lebih kecil untuk bekerja dilokasi yang lebih diinginkan.

2. Pekerjaan itu Sendiri (Pekerjaan sebagai Guru)

Tenaga kerja cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan yang menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Kesesuaian pekerjaannya dengan keterampilan yang dimiliki akan memberikan pengaruh pada pelaksanaan kerja dan berujung pada kepuasan kerja seseorang.

3. Rekan Kerja

Bagi kebanyakan tenaga kerja khususnya guru, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai.

4. Atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan dukungan secara teknis dan dukungan perilaku kerja (dukungan sosial), seperti dalam atasan yang berusaha memberikan perhatian, melakukan pengawasan dengan baik terhadap tenaga kerjanya.

5. Promosi

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, *prestise* atau status yang lebih, *skill* yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa-masa yang akan datang.

6. Kondisi Kerja

Pegawai yang peduli kepada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi atau untuk memudahkan mengerjakan tugas. Pegawai akan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan, temperatur, cahaya, keributan dan faktor pendukung lainnya.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dimaksud lebih mengacu pada salah satu model/ aspek kepuasan kerja tentang pemenuhan kebutuhan yang komponennya ditentukan oleh karakteristik dari suatu pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komponen yang telah dirumuskan di atas, meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri (pekerjaan sebagai guru), rekan kerja, atasan, promosi dan kondisi kerja.

I. Kerangka Berfikir

Dalam suatu lembaga/ instansi pendidikan, sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Guru dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam instansi pendidikan/ sekolah. Mereka memerlukan kondisi yang mendukung baik dari dalam diri, berupa motivasi agar dapat bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan akan tercukupinya sandang, pangan, papan, kebutuhan akan rasa aman, serta pengakuan akan keberadaannya dalam bekerja. Faktor lain yang juga turut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja

adalah disiplin kerja. Lembaga/ instansi pendidikan membuat peraturan yang intinya untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh seluruh guru dengan tujuan agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan keahliannya.

Seorang guru yang bekerja dalam suatu lembaga/ instansi pendidikan, tentu tidak hanya dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja.

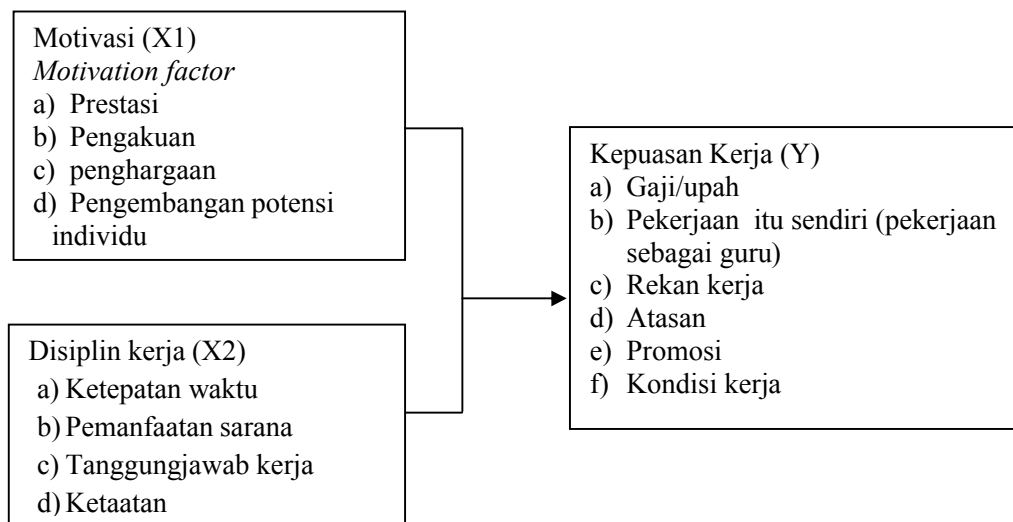
Dengan motivasi yang dimiliki oleh para guru tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu instansi pendidikan untuk bisa membuat guru termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tidak maksimal.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh guru yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Paradigma instansi pendidikan saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan guru

yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap aturan yang ditetapkan instansi pendidikan, kreatif dan dapat memanfaatkan sarana dengan baik diharapkan akan mampu untuk bersaing dalam kancah persaingan baik nasional, regional maupun internasional khususnya di dunia pendidikan.

Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari guru, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini ditekuni, dan akan mampu merasakan kepuasan dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap guru.

Untuk itu bisa digambarkan dalam kerangka berfikir yang dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2 . Kerangka Berfikir Penelitian

J. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2002: 64).

1. Hipotesis Mayor

Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.

2. Hipotesis Minor

a. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.

b. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Wedi kabupaten Klaten.