

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan memiliki peranan penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Hasibuan (2017:10), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada era globalisasi seperti saat ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukannya sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Menurut (Wahyuningsih et al, 2013). Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan memutuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi. Perlu langkah strategis guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu langkah tersebut melalui peranan pendidikan. Peran pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan dianggap menjadi faktor penentu kemajuan bangsa dimasa depan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Adapun sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru), karyawan dan komite sekolah (Mahmud Rivai dalam Kompasiana 2017).

Faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru, baik dalam segi jumlah maupun mutu.

Guru merupakan salah satu asset yang paling penting dan berharga bagi sekolah apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru akan baik, begitupun sebaliknya. Apabila tidak dikelola dengan baik maka kinerja guru akan kurang baik. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi dimana faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai apa yang akan dituju nantinya dapat mempengaruhi *image* dari sebuah organisasi pendidikan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya kinerja para karyawan yang dicapai oleh organisasi tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan individu atau kelompok. Menurut Kottler dan Keller dalam Busro (2018:102) kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang.

Isu kepuasan kerja juga tidak terlepas dari kehidupan para guru, salah satunya dapat dilihat bahwa tuntutan kinerja guru sangatlah besar dalam hal membangun dan mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bersaing dalam persaingan global saat ini, namun perlu diketahui bahwa institusi pendidikan masih belum mampu meningkatkan kepuasan kerja guru seperti ruang lingkup lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kurang mempunyai fasilitas yang kurang memadai dan kurang adanya motivasi yang didapat oleh karyawan. Menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil pengamatan dan wawancara di SMK Kencana Jakarta yang merupakan sekolah swasta terakreditasi A dan didirikan sejak tahun 1984 yang beralokasi di Jl. Sungai Bambu Raya Pool No.13A, RT.8/RW.5, Sungai Bambu, Tanjung Priok, Kota Jakarta Utara. Menurut peneliti dari hasil pengamatan yang dilakukan terdapat adanya ketidakpuasan karyawan dilingkungan kerja seperti kurangnya fasilitas pos satpam sehingga untuk menulis buku tamu kurang nyaman dan terasa panas karena letaknya dilapangan. Kemudian untuk hasil wawancara dengan beberapa guru dan karyawan yang mengeluh dengan keadaan kondisi pekerjaan yang sering berubah-ubah dalam

menerima tugas dan keadaan diruangan kerja seperti ruangan yang dirasa cukup sempit dimana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga untuk ruang bergerak terbatas, dalam satu ruangan guru hanya ada beberapa letak meja dan kursi yang tidak memenuhi untuk semua guru sehingga tidak adanya ruang privasi masing masing guru untuk bekerja, istirahat serta menerima tamu baik peserta didik maupun tamu lainnya. Banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan sehingga dapat menyebabkan kegaduhan, suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru merasa kurang nyaman.

Tabel 1.1.
Ukuran Ruang Guru SMK Kencana

Tingkat	Luas Ruangan	Jumlah Guru	Luas Ruang Perguru
SMK Kencana	64 m ²	40	1.6 m ²

Sumber : Data sekunder yang diolah 2019

Dari data tabel di atas luas ruang guru di SMK Kencana sebesar 8 x 8 meter atau 64 m² dengan jumlah guru 40 orang. Luas ruang per-guru sama dengan $64 \text{ m}^2 / 40 = 1.6 \text{ m}^2$. Alasan guru merasa sempit diruang kerjanya dapat dibenarkan karena memang dibenarkan berdasarkan Permendiknas RI No.24 Tahun 2007 rasio minimum ruang guru 4 m²/pendidik dan luas minimum 32 m².

Tabel 1.2.
Penunjang Fasilitas Kerja

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1.	Lampu	50	Baik
2.	Pengharum Ruangan	2	Baik
3.	Pendingin Ruangan	12	Baik
4.	Ventilasi	40	Baik

Sumber : Data sekunder yang diolah tahun 2019

Dari tabel di atas penunjang lingkungan kerja seperti lampu terdapat 50 buah dan pengharum elektronik berjumlah 2 buah dalam keadaan kondisi yang baik. Apabila lampu rusak dan pengharum elektronik habis langsung digantikan dengan yang baru. Untuk pendingin ruangan yang berjumlah 12 buah dalam keadaan cukup baik karena sering dilakukannya perawatan dengan cara dibersihkan secara

berkala. Sedangkan untuk ventilasi yang berjumlah 40 buah juga dalam keadaan kondisi baik dimana ventilasi tersebut juga sering dibersihkan secara berkala.

Tabel 1.3.

Fasilitas Kerja

No.	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
1.	Komputer	72	Baik
2.	Printer	11	Baik
3.	Infocus	7	Baik
4.	Lemari	13	Baik
5.	Telfon	1	Baik
6.	Dispenser water	1	Baik

Sumber: Data sekunder yang diolah 2019

Dari tabel di atas fasilitas seperti printer, infocus, lemari, telfon dan *dispenser water* dalam keadaan baik karena semua fasilitas kerja dijaga dengan baik agar tidak rusak dan dapat memberikan kenyamanan kepada guru dan karyawan yang memakainya. Untuk fasilitas yang digunakan siswa belajar seperti komputer juga dalam keadaan baik. Siswa akan lebih mudah menerima pelajaran, bahkan siswa akan lebih merasa tidak ketinggalan teknologi saat ini. Tugas guru hanya menyampaikan pelajaran dalam mengajar, sehingga guru merasa lebih mudah untuk menyampaikan kepada siswa.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Menurut Bartol dalam Busro (2018:50) Menjelaskan, bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Fenomena selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel 1.4.
Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	GTT (Guru Tidak Tetap)	33	60%
2.	GTY (Guru Tetap Yayasan)	7	13%
3.	Karyawan Non-Guru	15	27%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data sekunder yang diolah Tahun 2019

Dapat dilihat dari tabel di atas, Menurut Bapak Rohim selaku guru mengaku bahwa adanya sistem status kepegawaian yang ada di SMK yaitu, GTT (Guru Tidak Tetap), GTY (Guru Tetap Yayasan) dan Karyawan Non-Guru. Dimana karyawan guru maupun non guru rata-rata sudah lama bekerja di SMK Kencana karena guru dapat bekerja tanpa adanya batasan waktu dari pihak sekolah selama 6 bulan sampai dengan 12 bulan melewati waktu *training*. Beda dengan halnya diberhentikan karena menjalin status antar pegawai. Walaupun dilihat dari jumlah status kepegawaian GTT dengan GTY, GTT lebih besar dibandingkan dengan jumlah status kepegawaian GTY yaitu sebesar 60% dengan 13%. Sedangkan untuk status Karyawan Non Guru terdapat jumlah sebesar 27%. Yang artinya, adanya rasa puas karena tidak adanya batasan kerja karyawan baik guru maupun non-guru. Namun disisi lain karyawan guru juga merasa kurang puas karena status kepegawaian yang didapat tidak sesuai selama ia bekerja sehingga kurangnya motivasi dalam diri karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat maupun suatu organisasi lainnya tidak lepas hanya dari motivasi kerja saja namun juga adanya ikatan budaya yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri yang kemudian ditaati secara bersama-sama. Ikatan budaya tercipta baik dari masyarakat maupun dari suatu organisasi yang bersangkutan, baik dalam ikatan keluarga, organisasi, bisnis, lingkungan masyarakat. Dimana dalam budaya organisasi perusahaan berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*). Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkatan kinerja yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja,

memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras dalam bekerja sehingga produktivitas dalam bekerja meningkat.

Hubungan kepada pimpinan, dimana pimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi budaya sekolah yang terbentuk. Setiap organisasi memiliki cara, kebiasaan, dan aturan dalam mencapai tujuan dan misi organisasi, termasuk cara individu hidup berinteraksi satu sama lain (masyarakat). Budaya kerja yang diterapkan oleh SMK Kencana salah satunya adalah budaya yang digambarkan dari visi dan misi, motto, sehingga karyawan bisa mengetahui tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Peran budaya sebagai alat untuk menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang sangat penting dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dan memberikan pemahaman yang sama kepada karyawan bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana karyawan dalam berperilaku.

Selain itu budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya adalah suatu kebiasaan yang tertanam dalam diri baik karyawan maupun murid. Misalnya, budaya tepat waktu yang tertanam dalam SMK Kencana tersebut sehingga mengajak karyawan dan murid untuk menanamkan sikap disiplin hadir tepat waktu, pengawasan yang tertanam dalam diri seperti tepat waktu maka pekerjaan yang telah ditetapkan akan dikerjakan dengan tepat waktu, efektif dan efisien. Akan tetapi dalam menjalankan budaya organisasi ini perlu adanya motivasi yang dilakukan secara terus menerus dari seorang pemimpin. Menurut Ndraha dalam Busro (2018:2) Budaya organisasi adalah budaya yang dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan serta perilaku manusia.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Di SMK Kencana Jakarta Utara).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditentukan adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di SMK Kencana Jakarta Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang ada, maka manfaat penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan sebagai bahan rujukan atau bahan perbandingan terhadap penelitian terdahulu maupun penelitian berikutnya sehingga penelitian selanjutnya yang nantinya dapat lebih luas untuk mengembangkan wawasan dengan menerapkan ilmu yang didapat dimasa perkuliahan.
2. Bagi pihak sekolah hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi sebagai gambaran sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dikemudian waktu.