

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau lembaga tidak akan pernah terlepas dari sumber daya manusia yang mencerminkan mutu dan kualitas kinerja organisasi atau lembaga tersebut. Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun lembaga. Menurut Hamali (2016 : 2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala kegiatan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak organisasi maupun lembaga sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan.

Karyawan merupakan salah satu penggerak dan penunjang keberhasilan dalam suatu organisasi maupun lembaga. Menurut Firmanda et al., (2019) menyatakan karyawan sebagai penggerak motor primer kegiatan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada karyawan harus diperhatikan karena kepuasan kerja menjadi hal yang terpenting untuk meningkatkan kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas maka karyawan akan semakin loyal kepada organisasi atau lembaga, sehingga karyawan memiliki kedisiplinan, semangat dan moral dalam bekerja. Namun ketika karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang rendah maka pekerjaan dipandang sangat membosankan sehingga dalam

melakukan pekerjaan akan merasa terpaksa. Hasibun (2016) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keinginan, berat ringan pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerja yang monoton atau tidak.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang sering kali menjadi harapan bagi karyawan dan kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2014:118) menyatakan kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan juga kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan adalah proses memberi contoh dari pimpinan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambatan-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat diatasi (Mukrodi dan Komarudin 2017).

Kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan memperhatikan lingkungan kerja. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan. Menurut (Nuryasin et al., 2016) menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja menyangkut segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas antaralain adalah pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam lingkungan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dan yang dapat memberikan rasa aman adalah lingkungan kerja yang didambakan oleh semua karyawan. Hal ini membuat karyawan dalam bekerja lebih tercurahkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini. Seperti kebersihan, keamanan, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan lainnya.

SMK Negeri 1 Ponorogo merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berada di pusat Kabupaten Ponorogo. SMK

Negeri 1 Ponorogo merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah dalam hal ini berperan untuk terus meningkatkan kepuasan karyawan agar terus bekerja sesuai dengan hal yang diinginkan. Secara garis besar, ruang lingkup tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan ke dalam dua aspek pokok, yaitu pekerjaan di bidang administrasi sekolah dan pekerjaan yang berkenaan dengan pembinaan profesional kependidikan (Fitrah, 2017).

Permasalahan kepuasan kerja pada karyawan non pns SMK Negeri 1 Ponorogo dapat dilihat dari wawancara awal dengan Kepala SMKN 1 Ponorogo yang menyatakan bahwa daftar absensi ketaatan karyawan pada bulan Januari sampai Desember tahun 2021 selalu ada karyawan yang tidak masuk kerjasebanyak 23% dengan alasan sakit, ijin, cuti, dan tanpa keterangan selama jam kerja. Adanya keluhan dari beberapa karyawan non pns mengenai cara kerja pimpinannya dalam memberikan tugas terkesan pilih kasih sesama karyawan non pns dengan karyawan pns dan masih kurang memberikan motivasi terhadap karyawan non pns, sehingga karyawan non pns banyak yang merasa tidak puas dengan kepemimpinan yang diberikan.

Karyawan non pns juga merasa kurang puas dalam pemberian kompensasi, beberapa karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban tugas yang dilakukan. Permasalahan kepuasan dalam lingkungan kerja pun menjadi hal yang sering dikeluhkan oleh para karyawan. Karyawan sering mengeluhkan peralatan kantor yang belum ada perbaikan, fasilitas yang kurang memadai dan kebersihan

yang kurang terjamin.

Kondisi diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan non pns yang tidak disiplin, loyal terhadap organisasi, dan kurang bersemangat dalam bekerja dikarenakan adanya ketidakpuasaan yang mereka rasakan. Oleh sebab itu, diperlukan keseimbangan yang baik antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sikap pemimpin dan lingkungan kerja nyaman yang mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Adanya kepuasan yang diberikan, menjadikan karyawan termotivasi dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap siswa-siswinya dan karyawan bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan sekolah.

Terwujudnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena hal ini akan mendorong kinerja dan loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Menurut (Melani & Suhaji, 2012) menyatakan setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda –bedasesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungankerjanya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu

kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Merujuk pada penjabaran yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari peneliti ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo

- b. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi ,Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

- a. Bagi pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan menjadi informasi terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Non PNS SMKN 1 Ponorogo.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang luas dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta dapat membandingkan dengan teori sebelumnya.

- c. Bagi SMKN 1 Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menganalisa penetapan kebijakan dan peraturan serta pemberdayaan karyawan pada tahap

selanjutnya, lebih khususnya pada masalah kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja karyawan Non PNS pada SMKN 1 Ponorogo.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya di bidang manajemen. Diharapkan hasil penelitian ini dapat di perluas dan di kembangkan bagi peneliti selanjutnya.

