

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada era globalisasi dan persaingan yang sangat ketat seperti ini, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar setiap individu mampu bersaing dan meningkatkan kecerdasan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. (Rivai, 2010)

Menurut (Ermaya, 2014), terdapat empat macam klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

1. Administrator adalah orang yang memiliki kewenangan untuk menetapkan, mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan. Hakikat administrasi mencakup aspek-aspek manajemen, organisasi, komunikasi, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, sekretariat dan lingkungan.

2. Manajer adalah orang yang mengendalikan serta memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan dapat tercapai sesuai dengan rencana.
3. Orang yang sudah memenuhi suatu syarat yang telah ditentukan, diangkat langsung untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang jabatan yang dipegangnya atau tugasnya masing-masing.
4. Baik atau buruknya administrasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki dan apabila kualitas yang dimiliki oleh sumber daya itu baik, maka proses administrasi akan berjalan baik serta tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Macam sumber daya manusia banyak dan beragam. Jika dilihat dari standard usia sumber daya manusia yaitu orang yang mempunyai usia produktif maka sumber daya manusia bisa berupa karyawan, mahasiswa yang mempunyai skill dan kemampuan tertentu, pencari kerja yang mempunyai keahlian di bidang tertentu, pemimpin perusahaan, tenaga ahli dan teknisi dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia juga bersifat umum, yang artinya dapat diterapkan dalam semua bidang baik perusahaan, organisasi perkuliahan, bidang kesehatan, pendidikan dan lain sebagainya yang digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dalam dunia pendidikan menjadikan guru sebagai pemegang peran penting. Seorang guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berat untuk mendidik, mengajar, melatih dan membimbing anak

didik dalam mencapai hasil yang lebih baik, prestasi yang cemerlang dan nilai yang memuaskan.

Kepuasan kerja guru merupakan hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Persoalan yang dihadapi organisasi adalah bagaimana menciptakan dan mengelola karyawan di suatu organisasi agar mampu menciptakan kepuasan kerja dari para karyawan. Untuk mendapatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, organisasi memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang sekiranya dapat membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. (Badriyah, 2015). Terdapat tiga faktor menurut Wulandari dan Kusnilawati (2013) yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi, komitmen organisasional dan kedisiplinan.

Cong dan Van (2013) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian yang dilakukan Juniari, Riana dan Subudi (2015), didapatkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali.

Robbins (2007) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap

yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. (Wulandari dan Kusnilawati 2013). Dalam temuan peneliti terdahulu Darmawan (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru SD di gugus Sekolah VI Kecamatan Kejayaan Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut kepuasan kerja guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang diduga dipengaruhi faktor motivasi dan komitmen organisasi. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara terhadap salah satu guru bernama Syaiful Rokhim, S.Pd yang mengajar fisika bagi kelas X TKR/AV. Motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang yaitu prestasi kerja yang menurun di tandai dengan belum mampunya guru dalam membuat anak didik mata pelajarannya tidak mendapat nilai di bawah rata – rata. Hal ini juga didukung oleh data nilai siswa kelas X terhadap mata pelajaran di sekolah.

*Tabel 1.1. Nilai siswa kelas X TKR 008 Smk Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang*

No	NAMA PESERTA	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pendidikan Pancasila dan Kewargabahasa Indonesia						Matematika (Umum)			Sejarah Indonesia		Bahasa Inggris		Seni Budaya						
		Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K						
1	ACHMAD R*00361148	80	80	80	80	80	82	82	82	0	0	0	83	83	83	78	75	77	85	85	
2	ADITYA YUI*30483800	80	80	80	80	77	79	80	80	0	0	0	82	82	82	78	75	77	72	85	
3	AHMAD AB*00474336	80	80	80	79	77	78	80	80	0	0	0	83	83	83	78	75	77	82	85	
4	AHMAD AZ*30328244	80	80	80	81	80	81	80	80	0	0	0	83	83	83	78	75	77	84	85	
5	AJI ROMAD*00350175	80	80	80	82	78	80	88	88	0	0	0	81	81	81	78	75	77	85	85	
6	AL RIZAL PL*00350177	80	80	80	80	80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	78	75	77	0	0	
7	ANDRE RAI*30435321	80	80	80	83	78	81	82	81	82	0	0	83	83	83	78	75	77	83	80	
8	BAGUS SAB*00394020	80	80	80	84	80	82	84	83	84	0	0	0	80	80	80	78	75	77	81	85
9	CATUR BUC*00367595	80	80	80	85	80	83	83	83	83	0	0	0	82	82	82	78	75	77	83	85
10	DANANG R*30331658	80	80	80	84	80	82	82	82	82	0	0	0	83	83	83	78	75	77	80	85
11	DHIMAS PR*00366451	80	80	80	84	79	82	88	88	88	0	0	0	80	80	80	78	75	77	82	85
12	DIMAS DW*00265904	80	80	80	83	79	81	75	75	75	0	0	0	83	83	83	78	75	77	73	85
13	FAFAN MAI*30381272	80	80	80	83	80	82	79	79	79	0	0	0	83	83	83	78	75	77	84	85
14	FITRA REZK*30457797	80	80	80	83	80	82	80	80	80	0	0	0	84	84	84	78	75	77	76	85

15	GHILAN TE/00350179;	80	80	80	81	80	81	80	80	80	0	0	0	84	84	84	78	75	77	75	85
16	IMAM MAS/00442374;	80	80	80	80	85	82	80	80	80	0	0	0	84	84	84	78	75	77	79	85
17	INDARYOG/00350176;	80	80	80	79	79	79	80	80	80	0	0	0	81	81	81	78	75	77	79	80
18	IRFAN FIRW/00414951;	80	80	80	79	80	79	78	78	78	0	0	0	0	0	0	78	75	77	70	80
19	IRVAN HER/00256992;	80	80	80	79	78	79	82	81	82	0	0	0	84	84	84	78	75	77	83	85
20	M. ADIMAS/00467849;	80	80	80	80	79	80	88	88	88	0	0	0	81	81	81	78	75	77	85	85
21	M. FARID A/00414957;	80	80	80	80	80	80	82	82	82	0	0	0	81	81	81	78	75	77	82	85
22	M. HENDRI/00477918;	80	80	80	80	78	79	88	88	88	0	0	0	84	84	84	78	75	77	83	80
23	M. IKHSAN/00415123;	80	80	80	80	79	80	88	88	88	0	0	0	84	84	84	78	75	77	83	85
24	M. NUR RO/00306714;	80	80	80	83	85	84	79	79	79	0	0	0	83	83	83	78	75	77	72	85
25	MOCHAMMA/00321706;	80	80	80	85	80	83	79	79	79	0	0	0	81	81	81	78	75	77	77	80
26	MOCHAMM/00407375;	80	80	80	83	80	82	84	84	84	0	0	0	81	81	81	78	75	77	84	85
27	MOHAMM/00429397;	80	80	80	83	89	85	80	80	80	0	0	0	84	84	84	78	75	77	84	80
28	MUHAMAC/00429651;	80	80	80	84	77	81	80	80	80	0	0	0	81	81	81	78	75	77	74	85
29	MUHAMAC/00428006;	80	80	80	85	80	83	82	80	81	0	0	0	81	81	81	78	75	77	74	85
30	MUHAMM/00414950;	80	80	80	83	79	81	85	84	85	0	0	0	81	81	81	78	75	77	80	85
31	MUHAMM/00350179;	80	80	80	80	78	79	82	82	82	0	0	0	83	83	83	78	75	77	84	70
32	MUHAMM/00427181;	80	80	80	81	80	81	82	82	82	0	0	0	81	81	81	78	75	77	82	85
33	MUHAMM/00319496;	80	80	80	81	79	80	88	88	88	0	0	0	81	81	81	78	75	77	81	80
34	MUHAMM/00306711;	80	80	80	80	79	80	82	80	81	0	0	0	80	80	80	78	75	77	80	85
35	RIYAN ADIT/00345410;	80	80	80	80	80	80	88	88	88	0	0	0	81	81	81	78	75	77	82	85
36	ROSYD RIV/00350706;	80	80	80	79	80	79	78	78	78	0	0	0	80	80	80	78	75	77	76	80
37	WAHYU SA/30313936;	80	80	80	80	80	80	83	83	83	0	0	0	78	78	78	78	75	77	75	80
38	WINDU NU/00345491;	80	80	80	0	0	0	83	82	83	0	0	0	80	80	80	78	75	77	83	85

	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Simulasi dan Komunikasi Digital				Fisika		Kimia		Gambar Teknik Otomotif		Teknologi dasar Otomotif		Pekerjaan dasar Teknik Otomotif		Muatan Lokal Bahasa Daerah	
	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K	Nilai P	Nilai K
	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 40	Rasio K: 60 R	Rasio P: 60	Rasio K: 40 R
85	80	88	85	81	83	82	77	77	77	82	82	82	0	0	83	100
77	80	88	85	82	83	83	81	80	80	81	81	81	0	0	83	100
83	80	88	85	82	82	82	78	76	77	82	82	82	0	0	89	80
84	78	86	83	84	83	83	75	77	76	82	82	82	0	0	81	80
85	85	93	90	81	82	82	77	77	77	82	81	81	0	0	81	90
0	0	0	0	82	83	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
82	85	93	90	84	82	83	77	76	76	82	82	82	0	0	90	100
83	80	88	85	82	82	82	79	78	78	81	81	81	0	0	89	100
84	85	93	90	82	82	82	77	77	77	82	82	82	0	0	85	100
82	85	93	90	82	81	81	77	76	76	82	82	82	0	0	84	100
83	80	88	85	81	82	82	79	78	78	81	81	81	0	0	85	80
78	78	86	83	82	81	81	75	77	76	79	79	79	0	0	81	80
84	80	88	85	82	82	82	77	77	77	81	81	81	0	0	82	80
80	78	86	83	83	83	83	78	76	77	79	79	79	0	0	79	80
79	80	88	85	81	83	82	81	80	80	82	82	82	0	0	83	80
81	78	86	83	82	83	83	78	76	77	82	82	82	0	0	86	100
79	85	93	90	83	82	82	79	78	78	81	81	81	0	0	87	85
74	0	0	0	84	82	83	75	77	76	76	77	77	0	0	79	0
84	78	86	83	83	80	81	79	78	78	82	82	82	0	0	83	100
85	85	93	90	83	83	83	81	80	80	81	81	81	0	0	91	100
83	80	88	85	83	81	82	78	76	77	81	81	81	0	0	88	100
82	85	93	90	81	84	83	77	77	77	82	82	82	0	0	89	100
84	85	93	90	83	81	82	81	80	80	82	82	82	0	0	89	90
77	75	83	80	83	81	82	77	77	77	79	79	79	0	0	80	80
78	78	86	83	83	83	83	78	76	77	81	81	81	0	0	81	80
84	85	93	90	83	80	81	79	78	78	82	82	82	0	0	89	80
82	85	93	90	82	82	82	75	76	76	82	82	82	0	0	80	80
78	85	93	90	82	83	83	79	78	78	81	81	81	0	0	80	80
78	75	83	80	82	82	82	0	0	0	82	82	82	0	0	0	0
82	85	93	90	83	81	82	78	76	77	82	82	82	0	0	85	100
78	85	93	90	82	82	82	77	77	77	81	81	81	0	0	89	90
83	85	93	90	83	81	82	79	78	78	81	81	81	0	0	82	80
81	85	93	90	84	83	83	81	80	80	82	82	82	0	0	89	100
82	75	83	80	82	83	83	78	76	77	82	82	82	0	0	90	100
83	85	93	90	82	82	82	78	76	77	81	81	81	0	0	89	100
78	80	88	85	82	82	82	78	77	77	79	79	79	0	0	80	80
77	78	86	83	83	81	82	77	76	76	81	81	81	0	0	81	85
84	85	93	90	83	81	82	79	78	78	82	82	82	0	0	89	100

Sumber : Arsip Tata Usaha SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, peneliti menyajikan nilai siswa kelas X 008 TKR Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang yang menunjukkan nilai beberapa siswa terhadap beberapa mata pelajaran mendapat nilai di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan jika beberapa guru belum mampu membuat anak didiknya mendapat nilai tidak di bawah

rata – rata. Sehingga siswa harus melakukan ujian ulang untuk memperbaiki nilai.

Komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu kurangnya loyalitas para guru terhadap SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang, hal itu bisa dilihat dari data yang disajikan peneliti, beberapa guru yang keluar dari SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang lebih memilih bekerja di sekolah berstatus swasta yang lain dengan tunjangan lebih besar.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan data jumlah guru yang mengajar di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang pada tahun 2017 – 2019 sebagai pendukung dari komitmen organisasi.

*Tabel 1.2 Jumlah guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang pada tahun 2017 - 2019*

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Jumlah</b>
1	2017	70 guru
2	2018	68 guru
3	2019	65 guru

*Sumber: Data guru SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang*

Berdasarkan tabel 1.2. di atas, peneliti menyajikan jumlah guru yang mengajar di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng pada tahun 2017 – 2019. Berdasarkan tabel tersebut, jumlah guru yang mengajar di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang mengalami penurunan. Hal itu dikarenakan beberapa guru mempunyai rasa kesetiaan atau loyalitas yang kurang terhadap sekolah sehingga membuat beberapa guru lebih memilih mengajar di sekolah swasta lain dengan tunjangan yang lebih besar. Pernyataan itu sesuai dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wulandari dan Kusnilawati yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi(2013).

Sesuai dengan penelitian Parimita, Larasati dan Handaru (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Tata Usaha pada tujuh fakultas di Universitas Negeri Jakarta yang menjelaskan bahwa terbukti secara empiris motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai TU di Universitas Negeri Jakarta. Sedangkan pada penelitian Putra, Nyono, Suyono dan Wulandari (2019) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Pekanbaru yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Pekanbaru sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang diatas dan fenomena yang diperoleh maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng Jombang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

- 1.2.1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng?
- 1.2.2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1.3.1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng

1.3.2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK Sultan Agung 1 Tebuireng

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dan tambahan wawasan bagi penulis dan pembaca pada umumnya khususnya mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja.

#### b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja.