

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global, Yayasan Perguruan diharapkan mampu beroperasi secara lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menuntut Yayasan Perguruan untuk tetap kompetitif serta menjaga kelangsungan keberadaannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yayasan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Kepuasan kerja menjadi elemen penting dalam suatu organisasi karena dapat memengaruhi perilaku kerja individu, seperti rajin, malas, tidak produktif, atau bahkan perilaku negatif lainnya.

Di era globalisasi saat ini, pendidikan juga memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia dan menjadi faktor mendasar yang berorientasi pada masa depan. Salah satu yayasan yang menghadapi kendala dalam peningkatan kepuasan kerja adalah YP Pangeran Antasari, yang bergerak di bidang jasa pendidikan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang berkaitan dengan sifat pekerjaan itu sendiri, hasil kerja yang dicapai, serta rasa suka terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Namun, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan persepsi dan pengalaman masing-masing.

Di YP Pangeran Antasari, terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan, khususnya guru. Masalah ini berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka, di mana tingkat kepuasan kerja guru belum mencapai level yang optimal. Situasi ini mencerminkan adanya permasalahan internal di yayasan yang perlu segera diatasi agar kesejahteraan guru dapat ditingkatkan.

**Tabel 1.1**

**Data Masalah Kepuasan Kerja di YP Pangeran Antasari**

| No | Permasalahan Kepuasan kerja   |
|----|---|
| 1  | Kurangnya arahan dari pimpinan kepada karyawan terlihat dari koordinasi antarabawahan dengan atasannya sehingga membuat karyawan kurang puas dalam melakukan pekerjaan. |
| 2  | Kurang apresiasi terhadap hal baru yang telah dilakukan para bawahan.   |

Sumber : YP Pangeran Antasari, 2024

Masalah kepemimpinan di YP Pangeran Antasari mencerminkan kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan. Pemimpin dinilai belum mampu menjadi teladan yang baik bagi karyawan, seperti jarang kehadiran pemimpin di tempat kerja, minimnya pelaksanaan rapat, serta kurangnya pengarahan yang diberikan kepada staf.

Hasil wawancara dengan tiga karyawan menunjukkan bahwa budaya saling membantu dan gotong royong di tempat kerja turut memengaruhi hubungan kekeluargaan antar karyawan di YP Pangeran Antasari. Selain itu, seluruh karyawan dan pimpinan YP Pangeran Antasari tetap berkomitmen untuk mendukung visi dan misi perusahaan. Namun, melalui observasi di lapangan, peneliti menemukan adanya perbedaan situasi antara hasil wawancara dengan kondisi sebenarnya. Peneliti mencatat bahwa kurangnya

komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta minimnya penerapan budaya organisasi di sekolah, seperti rendahnya inisiatif dalam mengambil keputusan, risiko, dan tanggung jawab, menjadi faktor yang memengaruhi budaya organisasi di YP Pangeran Antasari.

Masalah motivasi di YP Pangeran Antasari menunjukkan pentingnya motivasi kerja bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Sebuah yayasan hanya dapat berjalan dengan baik jika memiliki tiga elemen utama yang bersinergi, yaitu sumber daya fisik, modal, dan sumber daya manusia. Ketiga elemen ini harus bekerja sama untuk mendukung kelancaran operasional yayasan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Namun, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan menyebabkan mereka sulit mencapai target kerja. Selain itu, rendahnya pemahaman terhadap instruksi kerja mengakibatkan karyawan bekerja di bawah standar. Akibatnya, efektivitas kerja karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA/SMK YP Antasari”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, kami mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di SMA/SMK YP Pangeran Antasari sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka belum mencapai tingkat yang maksimal. Hal ini mencerminkan adanya permasalahan internal di yayasan yang perlu diidentifikasi dan diperbaiki untuk meningkatkan kesejahteraan para guru.
2. Kepemimpinan di yayasan belum optimal dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja guru. Kondisi ini disebabkan oleh pimpinan yang jarang hadir di tempat kerja dan jarang mengadakan rapat bersama para guru untuk memberikan arahan.
3. Budaya organisasi di lingkungan SMA/SMK YP Pangeran Antasari belum berjalan secara maksimal. Ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang diharapkan dengan yang diterapkan berdampak pada kepuasan kerja guru, sehingga memengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan.
4. Kurangnya motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja di YP Pangeran Antasari. Faktor-faktor seperti jenjang karir dan insentif perlu diperkuat untuk mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi di kalangan guru.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut, mengingat latar belakang di atas :

1. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA/SMK YP Pangeran Antasari?
2. Apakah budaya organisasi pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA/SMK YP Pangeran Antasari?
3. Apakah motivasi pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA/SMK YP Pangeran Antasari?

4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA/SMK YP Pangeran Antasari?

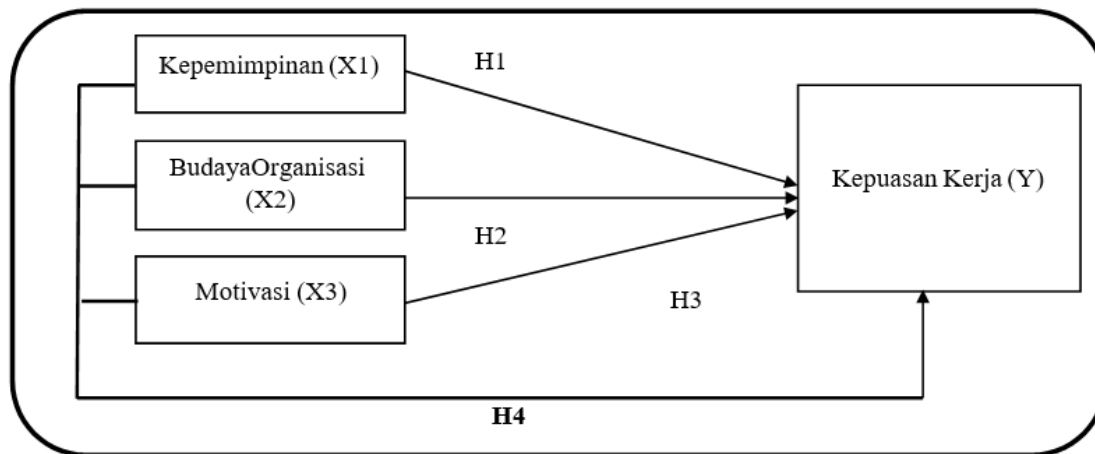
#### 1.4 Peneliti Terdahulu

##### PENELITIAN TERDAHULU

| Nama Peneliti<br>(Tahun)      | Judul   | Variable yang<br>digunakan   | Hasil yang diperoleh  |
|-------------------------------|---|--|---|
| Karmawandan Sudibya<br>(2020) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Denpasar         | X1 : Kepemimpinan Transformasional<br>X2 : Budaya Organisasi<br>X3 : Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja<br><br>Y : Kepuasan Kerja | Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, [rogram keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja  |
| Fitria dkk<br>(2020)          | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru ASN SMA Negeri Sekecamatan Rupa dan Kecamatan Rupa Utara Kabupaten Bengkalis | X1: Kepemimpinan<br>X2: Motivasi<br>X3: Budaya Organisasi<br><br>Y : Kepuasan Kerja  | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dan budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru |

|                            |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|
| Pahlawan&Onsardi<br>(2020) | Pengaruh Motivasi Kerja,Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu | X1 : Motivasi Kerja<br>X2 : IklimOrganisasi<br>X3 : Kepemimpinan<br><br>Y : Kepuasan Kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja |
|----------------------------|--|--|--|

### 1.5Kerangka Konseptual



### 1.6Pengertian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis adalah jawaban atau tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis merupakan pernyataan yang kebenarannya perlu dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis juga menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel, atau menunjukkan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, dapat di rumuskan beberapa hipotesis yaitu sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA/SMK Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA/SMK Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA/SMK Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari.

H4: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA/SMK Yayasan Pendidikan Pangeran Antasari