

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, sehingga dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Disamping itu selain harus menjalankan tugas kedinasannya, guru hendaknya mempunyai citra yang baik di masyarakat, menjadi panutan dan teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya. Bahkan cara berpakaian, berbicara dan bergaulpun sering menjadi perhatian masyarakat luas, sehingga perlu ditanamkan kedisiplinan pada guru, disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 2013 : 60). Bila para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. SDN Gayungan 1 Surabaya yang merupakan salah satu sekolah pendidikan negeri yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan atau guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia.

Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan. Karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi, kondisi dan suasana

kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah :“Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu motivasi kerja. Menurut Wibowo (2013:379) lebih spesifik mengatakan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan", kenyataanya para para karyawan atau guru akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Di sisi lain, kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan atau guru bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang saat ini sangat begitu kompleks dari hal yang paling pokok/primer terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhannya. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkannya yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Sehingga dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka peneliti tertarik mengambil penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel *intervening* di SDN Gayungan 1 Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di SDN Gayungan 1 Surabaya?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi di SDN Gayungan 1 Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di SDN Gayungan 1 Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kepuasan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di SDN Gayungan 1 Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja, komitmen, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia tentang mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan

3. Aspek praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel disiplin kerja ,komitmen, motivasi dan kepuasan kerja.