

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mendirikan sebuah perusahaan mempunyai tujuan yang berbeda-beda dalam mencapai visi dan misi. Perilaku dan sikap dari karyawan yang terdapat dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan visi dan misi tergantung dengan kemampuan dan skil dari karyawan dalam pengoperasian unit-unit kerja sesuai bidang masing-masing secara optimal dan dipadukan dengan sistem manajemen yang mumpuni. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor mendasar penggerak segala bentuk kegiatan dalam sebuah perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan, maka dibutuhkan sebuah manajemen untuk mengatur sumber daya manusia agar tepat sasaran sesuai tujuan sebuah perusahaan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dikarenakan manusia tidak bisa diperlakukan sama dengan alat produksi, melainkan harus diperlakukan sesuai harkat dan martabat manusia. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan dan motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan motivasi yang tinggi karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, prestasi kerja dan lain-lain.

Pemimpin adalah sosok yang paling berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Maju atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari seorang pemimpin. Untuk memajukan perusahaan, seorang pemimpin harus mampu mengembangkan sistem kepegawaian yang handal

dengan pengembangan karir berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental pegawai melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kerja yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang optimal serta dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan terhadap pegawai disaat semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri dan optimism pada pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sebuah perusahaan harus memberikan andil positif terhadap semua kegiatan yang berhubungan dengan dunia kerja, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja tinggi sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Motivasi merupakan dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini sangat dibutuhkan komunikasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam setiap pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki

kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Macam-macam pemberian motivasi ini sangat bervariasi seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan lain sebagainya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan masing-masing sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri karyawan. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan atas peranan atau pekerjaan dalam sebuah instansi. Hasil dari kepuasan kerja seorang karyawan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat pribadi sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerjanya. Kinerja adalah sebuah aksi bukan sebuah kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Di era modern ini, banyak organisasi swasta yang mendirikan sekolah-sekolah umum untuk membantu pemerintah mewujudkan warga negara Indonesia yang cerdas dan mampu bersaing dengan dunia Internasional. Banyak sekolah swasta yang mempunyai kualitas mumpuni yang bisa menyaingi sekolah-sekolah yang dibangun pemerintah atau sekolah negeri. Bahkan banyak sekolah swasta yang mempunyai nilai lebih dari segi peningkatan mutu dan kualitas pendidikan. Para pegawai sekolah swasta berlomba-lomba memberikan inovasi baru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan program penunjang lainnya yang dapat memberikan daya tarik masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya disekolahan tersebut. Semua itu tidak terlepas dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai sekolah.

Objek penelitian ini adalah SMP AI Falah Deltasari. SMP AI Falah Deltasari terletak di daerah jalan Anggrek VI/40 Deltasari Indah, RT/RW 1/5, desa Kureksari, kecamatan Waru, kabupaten Sidoarjo, provinsi Jawa Timur. SMP AI Falah Deltasari merupakan sebuah instansi pendidikan yang mempunyai visi misi untuk mencapai tujuan. Visinya yaitu Menjadikan lembaga pendidikan yang seluruh aspek kegiatannya mengacu pada nilai-nilai Islam berdasarkan Al Qur'an dan Al Hadist dengan mengusahakan anak salih yang berakhlak mulia dan berprestasi optimal. Untuk mencapai visi tersebut SMP AI Falah Deltasari mempunyai misi berdakwah melalui pendidikan dan membantu orang tua mewujudkan anak yang salih. Dalam upaya peningkatan SDM di SMP AI Falah Deltasari diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen dan sumber daya yang ada yang disebut dengan manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan bisa diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha personal pendidikan untuk mendayagunakan semua sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan. SDM terdiri terdiri dari kepala sekolah, guru, dan karyawan. Sedangkan sumber daya lain meliputi uang, peralatan, perlengkapan, bahan, bangunan dan lain sebagainya.

SMP AI Falah Deltasari salah satu lembaga pendidikan yang bernuansa islam yang mampu meberikan niali-nilai religius kemandirian, keadilan dan kerjasama dalam masyarakat. Tujuan pendidikan islam adalah menumbuh kembangkan fitrah dan fungsi manusia agar dapat hidup bahagia dunia dan akhirat. Pendidikan harus diarahkan pada pengembangan yang sempurna yaitu perkembangan fisik, intelektual dan budi pakerti. Selain itu tujuan pendidikan islam diarahkan pada upaya mempersiapkan seseorang agar dapat hidup dimasyarakat secara bersama-sama dengan melakukan pekerjaan atau keahlian yang dipilihnya sesuai dengan bakat, kesiapan, kecenderungan dan potensi yang dimilikinya.

Dibandingkan dengan sekolah yang bernuansa islam di daerah Sidoarjo, kualitas pendidikan di SMP AI Falah Deltasari lebih baik dengan sistem manajemen yang mumpuni.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh instansi pendidikan di SMP AI Falah Deltasari untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Pegawai dituntut untuk memberikan kinerja optimal bagi instansi pendidikan SMP AI Falah Deltasari. Pegawai merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada kinerja pegawai meliputi kualitas dalam mendidik dan keandalan dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan diatas, maka penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari. Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari?

3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP AI Falah Deltasari.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, pengetahuan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.