

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *disciplie* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengemangan tabiat. Disiplin muncul sebagai suatu usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku. Menurut Sri Indra dan Ema Fitri (2020: 57) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Haryono (2016: 264) disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas. Kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku di dalam suatu lingkaran tertentu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam mendorong seorang tenaga pendidik untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan

organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Menurut Riyanto (2015: 122) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan (Rutumalessy, 2013: 35).

Berdasarkan wawancara dengan seorang tenaga kependidikan di salah satu SMK Negeri di Kota Jambi, MD mengatakan di SMK Negeri ditempat dia bekerja khususnya para tenaga kependidikan masih minimnya menerapkan disiplin dan juga motivasi kerja, sehingga para tenaga kependidikan harus memiliki motivasi terhadap dirinya untuk melakukan disiplin.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja tenaga pendidik merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2003: 56). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat tenaga pendidik semakin loyal kepada sekolah atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Tenaga kependidikan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2005) menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai PDAM Kota Surakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Disamping itu motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan.

Pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan untuk para tenaga kependidikan di SMK Negeri Se-Kota Jambi, diharapkan pada suatu saat perilaku disiplin para tenaga kependidikan bukan karena takut akan sanksi yang merupakan hukuman atas tindakan pelanggaran peraturan disiplin, melainkan para pekerja berdisiplin karena adanya dorongan yang tumbuh dari dalam diri sendiri dan

lingkungan kerja. Apabila motivasi kerja telah tumbuh dari dalam diri sendiri para tenaga kependidikan dengan mudah untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Perlunya penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dari tenaga kependidikan. Pada dasarnya setiap sekolah pasti ingin berkembang dan terus maju untuk mencapai hasil yang terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Maka harus dilakukan penelitian untuk mengukur sejauh mana disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti akan melakukan penelitian disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja para tenaga kependidikan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil Di SMK Negeri Se-Kota Jambi”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa disiplin kerja belum banyak diketahui oleh para tenaga kependidikan.
2. Kurangnya motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap kepuasan kerja khususnya Pegawai Negeri Sipil.
3. Kepuasan kerja bagi tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah seperti diatas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dilakukan untuk lebih memfokuskan apa yang akan dibahas didalam penelitian ini sehingga dapat dilakukan secara maksimal. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (waktu, peraturan dan pakaian, tanggung jawab kerja dan hukuman kerja) yang dilakukan oleh tenaga kependidikan khususnya pegawai negeri sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi.
2. Motivasi kerja (kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri) yang didapat oleh para tenaga kependidikan pegawai negeri sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi.
3. Kepuasan kerja (finansial, fisik, sosial dan Psikologi) yang diperoleh oleh tenaga kependidikan pegawai negeri sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se- Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se- Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi?

4. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dasar dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se- Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se- Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui deskripsi disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap tenaga kependidikan Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri Se-Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat atau kegunaan dalam penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khususnya dalam bidang pendidikan serta dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi pembaca. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan bahan

kajian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya khususnya di bidang pendidikan dan pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Terhadap peneliti merupakan tugas akhir dalam menyelesaikan studi S1 program studi administrasi pendidikan serta dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung.
- b. Terhadap sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada pihak sekolah untuk menjadi salah satu kajian atau telaah.
- c. Terhadap jurusan administrasi pendidikan, penelitian ini dapat memberikan referensi terkait dengan matakuliah manajemen sumber daya manusia.
- d. Terhadap penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja

kepuasan kerja adalah perasaan dan keadaan seseorang sedang emosi, senang, sedih dan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja dan pelatihan kerja.

2. Motivasi kerja

motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.