

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman modern ini, kehidupan organisasi/ perusahaan menghadapi berbagai tantangan sebagai akibat dari adanya kemajuan dibidang teknologi, globalisasi, dan tuntutan yang berkelanjutan. Berbagai tantangan itu, mengakibatkan terjadinya persaingan yang semakin tinggi antara sesama organisasi/ perusahaan domestik maupun antara perusahaan domestik dengan perusahaan asing. Meningkatnya persaingan telah mendorong organisasi/ perusahaan untuk menerapkan strategi yang tepat dalam upaya memajukan organisasi/ perusahaannya. Strategi apapun yang dipilih keberhasilannya sangat tergantung pada unsur manusia sebagai pelaku dari strategi tersebut. Inilah alasan mengapa organisasi/ perusahaan terdorong untuk berlomba-lomba memperoleh keunggulan pesaing melalui sumber daya manusia.

Manusia adalah orang yang berbeda dengan keyakinan, sikap, pengalaman, harapan, minat, aspirasi, dan ciri-ciri pribadi lainnya yang berbeda yang membuat mereka berbeda dalam cara mereka menanggapi keadaan dan masalah yang serupa. Setiap organisasi/perusahaan pasti mengalami berbagai masalah seperti adanya karyawan yang berkinerja rendah, pemberian kompensasi yang tidak adil, terjadinya perputaran karyawan yang tinggi karena berbagai alasan individual. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, organisasi/ perusahaan hendaknya mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan

kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Wibowo (2015) motivasi adalah dorongan untuk bertindak atas berbagai proses tingkah laku manusia dengan memperhatikan arah, kemauan, dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi merupakan salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam pembahasan perilaku organisasi. Motivasi merupakan masalah setiap organisasi/ perusahaan yang mendorong pemimpin untuk mencari jalan keluarnya. Suatu survey yang dilakukan di Amerika Serikat menemukan data bahwa mayoritas karyawan (55%) tidak bergairah dengan pekerjaan mereka (www.erenharl.com/robins). Meskipun fakta menunjukkan bahwa secara persentase jumlah karyawan yang tampaknya tidak termotivasi cukup signifikan, namun para pimpinan organisasi/ perusahaan terus mencari cara-cara yang inovatif untuk memotivasi karyawannya dengan bantuan sejumlah teori motivasi. Dalam penelitian ini menggunakan teori dua (2) faktor dari Frederick Herzberg dalam Daft (2013) yang mengatakan bahwa sikap karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda. Faktor yang pertama disebut *Hygiene factors* (faktor pemeliharaan) yang berkaitan dengan ada tidaknya aspek yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Faktor yang kedua yaitu *Motivation Factors* (Faktor pendorong) yang mencakup prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

Selanjutnya Herzberg berpendapat bahwa melalui *Hygiene factor* dirasa tidak memadai maka karyawan akan kecewa dan beberapa masalah akan terjadi di saat melakukan pekerjaan. Karyawan bisa saja merasa tidak puas, namun motivasi dan kebahagiaan kerja mereka belum tentu akan meningkat jika *Hygiene factor* dianggap memadai. Oleh karena itu, *Motivation factor* harus ada agar dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan rasa puas seorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti jenis pengawasan yang mereka terima, perasaan lega, dan seberapa besar mereka menikmati tugas yang mereka lakukan. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Organisasi atau perusahaan sangat diuntungkan dari kepuasan kerja karyawan. Organisasi atau perusahaan juga perlu memperhatikan beberapa hal yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Munculnya perilaku yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan merupakan efek negatif dari karyawan yang merasa tidak puas. Kompensasi yang rendah, pengembangan karir yang terbatas, manajemen yang buruk, pemimpin yang tidak mendukung, dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja adalah semua faktor yang membuat karyawan tidak bahagia dalam profesinya

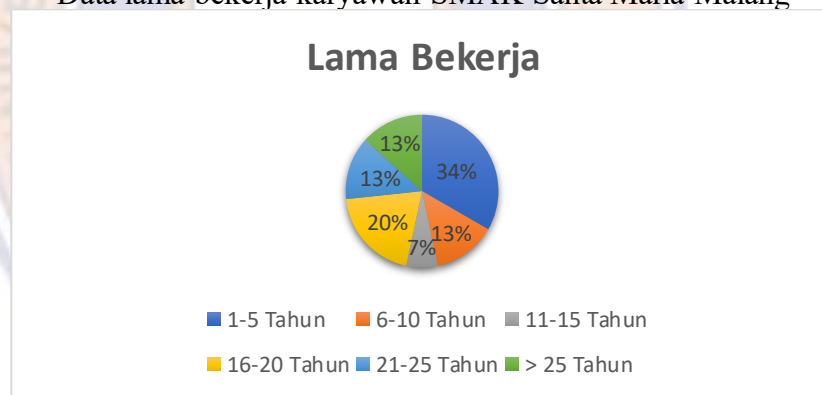
<https://smartpresence.id/blog/hr/pengertian-kepuasan-kerja>. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena adanya kepuasan kerja memudahkan perkembangan organisasi/ perusahaan. Kepuasan kerja

merupakan bentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka akan dapat menentukan pula bagaimana sumber daya organisasi yang lain dapat diberdayakan secara optimal.

Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santa Maria Malang yang dikenal dengan sebutan Sanmar merupakan salah satu sekolah menengah atas swasta katolik yang favorit di Kota Malang, Jawa Timur. Sekolah ini memiliki tujuan a) melayani dengan tulus, b) profesional c) kompetitif, d) komunikatif melalui apresiatif, dialogis, sportif, dan memberdayakan satu sama lain. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang baik. Sekolah ini telah menghasilkan lulusan yang bermutu dan berprestasi. Beberapa alumni yang pernah dan sedang menjabat sebagai pemerintahan seperti bupati hingga saat ini. Disamping ini juga telah menghasilkan orang-orang yang terkenal dalam bidang kehidupan seperti menjadi seorang Youtuber yang berasal dari Korea. (Sumber: [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kategori:Alumni SMA Katolik Santa Maria Malang](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kategori:Alumni_SMA_Katolik_Santa_Maria_Malang)). Beragam keberhasilan yang telah diperoleh sekolah ini tentunya tidak terlepas dari didikan para guru dan bantuan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam membimbing para siswanya. Di era persaingan antar Lembaga Pendidikan yang begitu ketat saat ini, diharapkan para karyawan untuk berupaya dalam meningkatkan kinerja agar dapat memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu upaya yang harus

dilakukan pihak sekolah untuk mencapai tujuan tersebut yaitu diperlukannya perhatian besar bagi karyawan dari segi pemberian motivasi yang baik agar bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan SMAK Santa Maria Malang berdasarkan informasi dari pihak sekolah, diketahui bahwa karyawan yang bekerja disana rata-rata memiliki loyalitas yang tinggi yang ditunjukkan dengan waktu lama bekerja karyawan yang mencapai diatas 25 tahun (Data lama bekerja karyawan SMAK Santa Maria Malang dapat dilihat dari gambar 1.1). Hal tersebut menjadi indikasi bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Gambar 1.1
Data lama bekerja karyawan SMAK Santa Maria Malang



Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dari itu saya berminat untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada SMA Katolik Santa Maria Malang”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas *Hygiene Factor* (X1) dan *Motivation Factor* (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas *Hygiene Factor* (X1) dan *Motivation Factor* (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang?
3. Variabel motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas *Hygiene Factor* (X1) dan *Motivation Factor* (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja yang terdiri atas *Hygiene Factor* (X1) dan *Motivation Factor* (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang
- c. Untuk mengetahui *Motivation Factor* kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SMAK Santa Maria Malang

2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran mengenai dampak motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menjadi referensi untuk peneliti lanjut yang akan membuat peneliti sejenis

b. Bagi Lembaga Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi Lembaga yang bersangkutan agar lebih dapat menerapkan motivasi kerja karyawan

c. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan sebagai ilmu tambahan, pengalaman, serta wawasan mengenai betapa pentingnya suatu motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan di sekolah

