

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi yang berbentuk pemerintah atau swasta di era globalisasi ini tentu memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kegiatan yang dilakukannya, begitu juga dalam kegiatan pendidikan. Pada sebuah instansi diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Era globalisasi sangat berpengaruh terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dalam suatu organisasi atau instansi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dalam aktivitas suatu organisasi atau instansi, baik yang bergerak dalam bidang produk atau jasa. Sumber daya manusia adalah wadah yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pegawai yang bekerja pada sebuah instansi dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumberdaya manusianya dapat memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi tersebut. Dalam konteks pembangunan sumberdaya manusia pada dasarnya pendidikan merupakan proses pengembangan manusia seutuhnya dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan organisasi untuk mempertahankan kepuasan kerja pegawai tidak dapat dicapai dengan mudah. Rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan

berbagai dampak negatif seperti kurang disiplin, lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terjadi kesalahan dalam mengerjakan laporan.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan penting, karena pemimpin yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin juga menjadi panutan bagi bawahan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu membuat organisasi mengalami perubahan yang signifikan. Wirawan (2013) dalam Suci (2018 : 04), menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah sikap seorang pemimpin yang dapat berubah-ubah tergantung pada kuantitas dan mutu para pengikutnya dalam situasi dan budaya system sosialnya. Para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap parapengikutnya.

Kepemimpin transformasional mampu mendatangkan perubahan dari individu dan semua organisasi untuk mencapai pada serangkaian organisasi yang menekankan kemungkinan baru dan memiliki pengertian yang kuat dalam memberikan visi masa depan organisasi dan memanifestasikan inspirasi yang menggairahkan sebagai perilaku model kepemimpinan yang sesuai. Seorang pemimpin juga sadar bahwa dengan cara memotivasi para bawahan maka, mereka merasa ada kepercayaan yang di berikan oleh pemimpin untuk melakukan pekerjaan yang akan membawa dampak positif bagi instansi. Dengan adanya kepercayaan dari pemimpin membuat tenaga pendidik merasa dirinya sangat dibutuhkan dan dihargai di tempat tersebut akan membuat tenaga

pendidik tersebut merasa puas, sehingga mereka pun sadar kalau dirinya sangat berarti bagi sekolah dan mempunyai harga diri.

Kepuasan kerja juga penting dalam suatu instansi, karena kepuasan kerja berkaitan erat dengan hasil kerja dan kelangsungan hidup instansi. Kepuasan kerja bermanfaat dalam upaya peningkatan kinerja dan kedisiplinan kerja. Kepuasan kerja merupakan kunci keberhasilan dari suatu instansi/organisasi. Keberhasilan dan kemajuan suatu instansi dapat tercapai apabila seorang pimpinan dapat memperhatikan kepuasan kerja dari seluruh bawahan dalam instansi/organisasi tersebut. Setiap pegawai tentunya menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Hasibuan (2016:201), Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan merasa terpenuhi akan kebutuhan-kebutuhan sosial sehingga para pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai, apabila sumber daya manusianya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, nyaman, sehat, dan aman. Lingkungan kerja itu menyangkut lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah faktor sosial lingkungan kerja. Tenaga pendidik juga ingin mendapat kenyamanan, keamanan serta kesesuaian kondisi lingkungan kerja dengan jenis pekerjaannya, misalnya guru satu dapat bekerjasama dengan guruyang lain, guru bekerja di lingkungan yang bersih, aman dan tenang. Jika keinginan tersebut tercapai, maka mereka akan merasa puas akan keberadaannya di sekolah tersebut. Jika kondisi lingkungan kerja banyak menimbulkan resiko atau tidak mendukung dan tidak aman dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan akan mengakibatkan semangat kerja guru menurun, jika terjadi permasalahan membuat guru merasa tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut, karena tidak memperoleh kepuasan kerja.

Lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga yang mempunyai kewajiban terhadap pendidikan masyarakat melalui kualitas tenaga pendidiknya. Dalam hal ini kepala sekolah mempunyai peranan penting untuk menentukan stabilitas kegiatan belajar mengajar supaya berjalan dengan baik. SMPN 1 Pungging merupakan salah satu lembaga pendidikan pada saat ini sudah mengalami perubahan yang sangat pesat yaitu, sudah mengalami kemajuan dan perkembangan dalam kualitas pendidikannya. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kinerja SDM di SMPN 1 Pungging sudah cukup baik. SMPN 1 Pungging merupakan instansi yang mau membenahi diri agar tetap dapat bersaing dengan instansi yang lainnya. SMPN 1 pungging pada saat ini merupakan salah satu sekolah favorit di daerah Pungging yang mampu menarik daya minat siswa/siswi yang hendak sekolah tingkat menengah pertama karena kualitas tenaga

pendidik yang berpotensi. Di SMPN 1 Pungging menerapkan kurikulum 13 (K13), dan sudah memberlakukan sistem *full day school*.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Pungging mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki sikap kharismatik, inspiratif, motivatif, dan bisa merangkul bawahan, sehingga dengan gaya kepemimpinan yang seperti itu dapat mendatangkan perubahan yang baik terhadap instansi. Salah satu program yang dilakukan di SMPN 1 Pungging yaitu, setiap hari senin dilakukan monitoring untuk evaluasi hasil kerja selama satu minggu sebelumnya. Dari evaluasi tersebut tenaga pendidik dapat membenahi yang salah atau yang kurang dari pekerjaan sebelumnya, sehingga dari evaluasi tersebut dapat meningkatkan kualitas SDMnya menjadi lebih baik.

Berdasarkan wawancara dari salah satu tenaga pendidik, terdapat suatu fenomena yang timbul yaitu, rendahnya tingkat kepuasan kerja. Hal itu terjadi ketika ada seorang guru yang bekerja sesuai target atau ada guru yang berprestasi guru tersebut mendapatkan imbalan atau reward akan tetapi guru tersebut merasa imbalan atau reward yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Selain itu adanya hubungan atau kerja sama antar guru yang belum harmonis, sehingga dapat memicu terjadinya konflik antara guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti Kepuasan Kerja dalam kaitannya dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Dengan demikian penelitian ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusun permasalahan yang ada yaitu, adanya indikasi bahwa kepuasan kerja masih rendah. Merujuk pada permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?
2. Apakah *Self Esteem* (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Esteem* (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. Untuk mengetahui *Self Esteem* (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), *Self Esteem* (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkannya. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti lain, menjadi sumber referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Esteem*, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja
2. Bagi instansi, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk pengambilan keputusan di masa yang akan datang khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan transformasional, self esteem dan lingkungan kerja non fisik.
3. Bagi masyarakat atau pembaca, dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengetahuan dalam bidang akademis.