

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah banyak teori mengenai kepuasan kerja yang dibahas dalam penelitian - penelitian. Salah satu teori kepuasan kerja yang terkenal ialah *Two-factor theory* oleh Herzberg. Dalam Furnham *et al.* (2009:23), teori dua faktormerupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* dan *dissatisfaction* merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitufaktor *motivators* dan *hygiene factors*. Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dampaknya ialah pada komitmen organisasi orang tersebut. Gunlu *et al.* (2009:23), dalam penelitiannya ditemukan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Naderi (2011:104), dalam penelitiannya ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Silva (2006:76) menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat, maka pada saat itu pula komitmen organisasi akan meningkat juga.

Selain memiliki dampak pada komitmen organisasi, kepuasan kerja juga berdampak pada disiplin kerja. Lange (2008:32) menemukan bahwa disiplin sikap, nilai-nilai dan keyakinan tenaga kerja menunjukkan kepuasan yang dirasakan. Semakin tenaga kerja merasa puas maka disiplin, sikap, nilai dan keyakinan mereka akan semakin bagus. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Maryadi (2012:109), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Seseorang yang merasa puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya, sehingga dapat memacu disiplin kerja menjadi baik.

Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap disiplin selain kepuasan kerja, salah satunya ialah komitmen organisasi. Harry (1997:77), dalam penelitiannya membuktikan bahwa dalam organisasi dan pekerjaan seperti kepolisian, komitmen organisasi adalah variabel mediasi untuk menjelaskan perilaku disiplin petugas pada saat berpatroli. Gilder (2003:63) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Chan (2006:127), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Anggota yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani anggota lainnya yang tidak disiplin, seperti apa yang akan dilakukan jika anggota tidak menghadiri pertemuan atau bagaimana menangani anggota yang mangkir.

Pendidikan merupakan hal yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang masih berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan

lulusan – lulusan ahli dalam berbagai bidang demi menjawab berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara. Dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan akan keberadaan seorang Guru yayasan dilembaga pendidikan tersebut. Guru pada saat ini dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diajarkannya. Maryadi (2012:122), menyimak betapa strategisnya kedudukan Guru, maka Guru dituntut memiliki sikap terpuji antara lain disiplin kerja.

Komitmen organisasi sebagaimana yang dinyatakan Allen and Mayer dalam Darwish (2000:62) bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Donna (1996:76), komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dengan, dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, Arifin dan Komaruddin (2009:23).

Untuk menciptakan guru yang memiliki komitmen terhadap yayasan pondok pesantren, maka pihak pengelola yayasan harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen. Ada tiga permasalahan yang menjadi faktor komitmen organisasi yaitu komitmen secara afektif, komitmen

berkelanjutan dan komitmen secara normatif. Dalam hal afektif permasalahan yang sering dirasakan guru antara lain perasaan kurang bahagia dengan adanya tugas dan tanggung jawab secara berlebihan dengan tidak dibarengi dengan pemberian tunjangan secara proporsional. Permasalahan komitmen berkelanjutan belum adanya rasa memiliki yang tinggi yang dirasakan guru sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan permasalahan komitmen secara normatif hal yang sering menjadi masalah adalah loyalitas terhadap yayasan pondok pesantren.

Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana seseorang individu mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan di tempat mereka bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Suryohadiprojo dalam Fadilla (1996:13) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidaklah tercapai. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah kepuasan kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012:44), dimana tenaga kerja yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kerjanya baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan, 2002:55), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan

meningkat secara optimal. Menurut Handoko (2010:44) kepuasan kerja (jobsatisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidakmenyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging adalah salah satu lembaga pendidikan swasta di Kabupaten Mojokerto. Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging meliputi;

1. Yayasan Pondok Pesantren Nurul Islam
2. Yayasan Pondok Pesantren Nurul Hidayah
3. Yayasan Pondok Pesantren Al Muhajirin
4. Yayasan Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin.

Dari hasil wawancara terhadap 73 Guru Yayasan di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Mojokerto didapat informasi mengenai keluhan – keluhan Guru yayasan tersebut. Adapun hal yang paling banyak dikeluhkan tersebut adalah suasana kerja dan gaji. Data keluhan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1Data Keluhan GuruYayasan Pondok Pesantren di Kec. Pungging Kab. Mojokerto

Jenis Keluhan	Pendapat			Total
	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
Suasana Kerja	57%	33%	10%	100%
Gaji	53%	27%	20%	100%

Sumber: YPPNI, YPPNH, YPPA, YPPSM 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sebanyak 57 persen Guru yayasan mengeluhkan suasana kerja yang kurang baik, 33 persen Guru yayasan berpendapat cukup baik dan sisanya sebanyak 10 persen pengajar berpendapat

baik terhadap suasana kerja. Aspek suasana kerja yang belum memenuhi harapan dari Guru yayasan ialah dari ketersediaan alat penunjang kegiatan belajar mengajar seperti LCD, dimana tidak semua pengajarmendapatkan LCD karena jumlah yang terbatas dan ada LCD yang mengalami kerusakan sehingga memang tidak dapat dipergunakan.

Selain suasana kerja, hal lain yang banyak dikeluhkan oleh Guru yayasan ialah gaji, dimana 53 persen mengeluhkan gaji yang kurang baik, 27 persen Guru yayasan berpendapat cukup baik dan 20 persen Guru yayasan lainnya berpendapat baik mengenai gajinya. Aspek yang paling banyak dikeluhkan ialah minimnya peningkatan daripada gaji, Guru yayasan menginginkan adanya peningkatan gaji dikarenakan harga – harga kebutuhan yang semakin hari semakin mahal, dan diberikannya tunjangan kesehatan.

Dari data tersebut pula dapat diketahui bahwa Guru Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto mempunyai rasa ketidakpuasan dalam hal suasana kerja maupun gaji. Tranggono dan Kartika (2008) menyatakan bahwa kegembiraan yang dirasakan seseorang akan memberikan dampak positif baginya. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di suasana kerjanya.

Selain hal tersebut dari hasil observasi langsung, ditemui bahwa walaupun sudah melalui surat undangan rapat atau surat untuk mengikuti suatu kegiatan, tidak semua Guru Yayasan memenuhi undangan tersebut bahkan terkesan enggan

dengan berbagai alasan maupun tanpa alasan, ada yang mengikuti kegiatan tetapi tidak sepenuhnya, bahkan ada yang hanya sekedar mengisi daftar hadir saja. Hal tersebut banyak ditemui di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging. Dari hasil wawancara terhadap 73 Guru yayasan di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging didapat juga informasi bahwa sebanyak 60 persen Guru yayasan tersebut akan menerima tawaran pekerjaan mengajar ditempat lain jika ada tawaran yang datang kepada mereka, dan sisanya sebanyak 40 persen Guru yayasan menolak tawaran tersebut. Data lain yang didapat oleh penulis ialah sebanyak 57 persen Guru yayasan di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Mojokerto juga mengajar ditempat lain, dan sisanya sebanyak 43 persen Guru yayasan hanya mengajar di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren di Kecamatan Pungging Mojokerto saja. Cotton dan Tuttle dalam Wei Amy (2009:23) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan kondisi yang seperti diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian tentang **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI VARIABEL INTERVENING KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PONDOK PESANTREN DI KECAMATAN PUNGGING KABUPATEN MOJOKERTO**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pondok Pesantren?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Yayasan Pondok Pesantren ?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Yayasan Pondok Pesantren
- 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja di Yayasan Pondok Pesantren
- 3) Untuk menguji dan menganalisis Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi

1.4 Manfaat penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris hubungan kepuasan kerja dengan komitmen dan hubungan komitmen dengan disiplin.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk menentukan langkah – langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin Guru yayasan.