

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi dan perkembangan IPTEK yang terus ada peningkatan yang luar biasa, di dunia pendidikan juga mengikuti hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan bagaimana dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang sudah ada agar memenuhi serta tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu pegawai atau sumber daya manusia di dunia pendidikan harus bisa serius mengikuti inovasi terbaru dan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik agar rencana yang telah di susun awal atau visi dan misi sebuah organisasi bisa tercapai. Dalam hal ini faktor motivasi memainkan peran penting meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Demikian juga di sebuah lembaga pendidikan di kota Kediri yaitu Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri suatu lembaga swasta yang mempunyai pegawai sekitar 154 orang dan tersebar di unit-unit jenjang lembaga dari playgroup, TK, SD, SMP, SMA, dan Sekretariat, dalam hal ini kepala atau ketua yayasan sangat kesulitan untuk membangkitkan rasa kerja yang profesional dan bertanggung jawab lebih dalam pada pekerjaan karena setiap unit jenjang berbeda-beda tempat atau lokasi. Informasi tidak dapat diterima secara langsung dan pegawai yayasan kurang dapat menyatu dalam melakukan pekerjaan, sehingga saat pendidikan dituntut kinerja yang handal, profesional, serta tanggung jawab agar tercapai visi misi lembaga yang sudah tersusun pada awal tahun tidak dapat berhasil dalam pencapaiannya karena ada beberapa pegawai yang belum termotivasi dalam pekerjaan. Baik itu motivasi yang berasal dari diri sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar pegawai.

Saat evaluasi kerja akhir tahun banyak rencana awal pelajaran yang belum terpenuhi. Tabel 1.1 dibawah ini bentuk konkrit tidak terpenuhinya rencana awal pelajaran. Hal ini menunjukkan karyawan YPK Petra Kediri kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.1: Program kerja Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri

No	Rencana Awal Kerja	Hambatan
1.	Guru melaksanakan pembelajaran <i>kontekstual learning</i> , <i>Quantum learning</i> , Pembelajaran kreatif dan menyenangkan.	25% guru belum termotivasi melaksanakan pembelajaran sesuai dengan standar proses.
2.	Perbaikan Sarana prasarana dan gedung sekolah.	Kerusakan gedung dan kuantitas sarana prasarana belum baik dan tidak di imbangi dengan besar dana atau biaya yang ada.
3.	Meningkatkan mutu sekolah melalui prestasi akademik dan non akademik	Tidak semua guru mendukung kegiatan non akademik sekolah, kurang lebih 10%.
4.	Pengusulan Status kepegawaian (kenaikan golongan dan berkala).	Terlambatnya waktu pengajuan dikarenakan pihak pegawai tidak aktif dalam mengajukan.
5.	Kebersihan ruang perpustakaan.	Petugas perpustakaan kurang peduli terhadap kebersihan.
6.	Pembuatan program dan kelengkapan administrasi pembelajaran.	10% guru belum bisa melengkapi kelengkapan administrasi pembelajaran.
7.	Pelaksanaan eksperimen dalam setiap laboratorium.	Kurang tersedianya alat penunjang.

Sumber : Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri

Faktor hambatan tersebut membuat pemikiran dan catatan oleh General Manager untuk rencana kegiatan kerja di tahun berikutnya agar diperoleh hasil kinerja lebih baik dan memperoleh Kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2009:99) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Masalah yang terjadi dalam lingkungan Yayasan Petra, maka diperlukan tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan General Manager berupa upaya memotivasi pegawai agar kinerja pegawai bisa bertambah baik dan mendapat kepuasan pegawai dalam kerjanya, yaitu mempengaruhi dari segi dalam diri setiap individu pegawai untuk lebih bertanggung jawab atau yang disebut faktor intrinsik dan segi luar yang mendukung kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya tercipta suasana yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya atau yang lebih dikenal dengan faktor ekstrinsik. Bila faktor-faktor pengaruh itu sudah berjalan dalam aktivitas kinerja semua pegawai, hal tersebut akan membawa dampak terhadap hasil atau mutu yang baik dihasilkan oleh setiap pegawai, serta setiap pegawai mendapat rasa puas atas pekerjaannya setelah melihat hasil akhir yang didapatkan, dikutip dalam Timpe (1986:318).

Penelitian ini difokuskan pada lembaga pendidikan Yayasan Perguruan Kristen di kota Kediri, yaitu YPK Petra Kediri yang mempunyai banyak pegawai dari berbagai jenis jenjang dalam realitanya dari jenjang playgroup sampai dengan jenjang tingkat menengah, apakah yayasan tersebut telah memberikan motivasi secara luas, kepuasan kerja karyawan dalam kinerja. Semua variabel antara karyawan, pimpinan saling bergantung satu sama dengan yang lain, dan faktor motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh besar kepada karyawan terutama dalam peningkatan kinerja serta prestasi kerja yang menjadikan rasa kepuasan kerja karyawan, namun tidak semua orang akan termotivasi oleh faktor-faktor identik. Seseorang mungkin akan termotivasi atau puas dengan mencapai otoritas yang lebih tinggi dan tanggung jawab dimana beberapa orang lain hanya perlu fleksibilitas dalam jadwal kerja, atau

seseorang mungkin di dorong oleh rasa keberhasilan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diajukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Faktor Motivasi pada Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Yayasan Perguruan Kristen Petra, Kediri**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, masalah yang dirumuskan adalah:

1. Apakah faktor motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri?
2. Apakah faktor motivasi Ekstrisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai antara lain:

1. Pengaruh faktor motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri.
2. Pengaruh faktor motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Perguruan Kristen Petra Kediri.

1.4. Manfaat Penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang bersangkutan, yang mana manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Sebagai pengetahuan tambahan bagi peneliti selanjutnya.
2. Sebagai salah satu masukan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai salah satu masukan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Dapat digunakan organisasi dalam memotivasi kerja karyawan secara intrinsik dan ekstrinsik.

1.5. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut :

BAB 1: Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang, landasan teori, dan hipotesis.

BAB 3: Metode Penelitian

Dalam bab ini diuraikan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode dan alat pengumpulan data, subyek penelitian, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4: Analisa Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan karakteristik obyek penelitian, analisa data dan pengujian hipotesis serta pembahasan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

BAB 5: Simpulan dan saran

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari analisis data yang berisi hasil penelitian serta saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan.