

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu institusi, termasuk dalam institusi pendidikan. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam perkembangan jasa pendidikan, terlihat dari kemampuan suatu institusi pendidikan untuk berkembang dan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang bisa menjalankan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk perkembangan suatu institusi pendidikan. Membina dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia merupakan kebutuhan yang harus dicapai selama proses pertumbuhan untuk menjadi negara yang mampu beradaptasi dengan persaingan global yang sedang berlangsung. Ini harus dicapai dengan cara yang sistematis, disengaja, intens, hemat biaya, dan produktif (Murniyanto, 2020).

Institusi pendidikan harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berubah dan berkembang. Jika institusi pendidikan seperti sekolah memanfaatkan peluang, maka akan lebih mampu bertahan dan berkembang. Sebagai institusi pendidikan formal, Sekolah menurut Debora dan Amir (2022) memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui pendidikan, mendukung proses pengembangan secara keseluruhan di Indonesia. Sekolah memiliki visi, misi, dan strategi yang tepat untuk mencapai tujuannya. Sekolah membutuhkan tenaga kerja profesional, tata kerja

organisasi, dukungan finansial dan nonfinansial untuk mencapai tujuannya. Semua hal yang termasuk dalam kategori ini termasuk siswa, kurikulum, bahan pengajaran, guru, kepala sekolah, staf pendidikan lainnya, lingkungan, sarana dan fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil pembelajaran. Institusi pendidikan yang baik adalah Institusi yang berusaha meningkatkan mutu dari segala aspek termasuk menerapkan kedisiplinan dan memberikan motivasi sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja terhadap pekerjaan merupakan salah satu penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (Nemmaniwar dan Deshpande, 2016:2). Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyeluruh karyawan terkait pekerjaan atau tatanan terkait sikap tentang beberapa aspek dari pekerjaan. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Iverson dan Deery dalam Santi (2016) antara lain imbalan, dukungan atasan, peluang promosi, dukungan rekan kerja, dan hal lain yang berkaitan dengan pekerjaan seperti ambiguitas peran, rutinitas, dan pengembangan karier.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang memuaskan perlu didukung setidaknya dengan dua faktor yaitu, pemberian motivasi kerja dan aturan yang ketat akan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena semakin berkembangnya suatu institusi pendidikan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh institusi pendidikan, menyebabkan sering terjadinya perubahan yang semakin luas terhadap pekerjaan yang akan

diemban oleh karyawan, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan institusi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi.

Menurut Afianto dan Hamidah (2017:63) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja dibuktikan tidak hanya dengan formalitas bekerja saja tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak bosan.

Menurut Priadana dan Bayu (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai aturan, keserasian dengan karyawan lain dalam bekerja dan sikap menghormati antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Adanya rasa kesadaran diri untuk melaksanakan disiplin kerja diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari di sekolah dapat membuahkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang juga merupakan tujuan dari pendidikan nasional. Peningkatan kemampuan karyawan utamanya pada disiplin kerja dimaksudkan untuk memperoleh suatu cara dan metode yang lebih efektif sehingga produktivitas kerja karyawan

secara keseluruhan dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi kerja karyawan, di mana motivasi kerja karyawan yang baik akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan yang semakin meningkat. Motivasi dapat dikatakan sebagai kekuatan pendorong, artinya dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan didorong oleh suatu kekuatan yang timbul dari dalam diri orang tersebut. Dalam kondisi ini, motivasi kerja karyawan dalam suatu institusi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi sesuatu hal yang kompleks, hal ini dikarenakan manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Lebih lanjut, apabila seseorang merasa termotivasi, maka dia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan dan dibutuhkan.

Suatu kebutuhan dan keinginan karyawan yang tidak terpuaskan akan menciptakan sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya.

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kepuasan kerja yang lebih baik di dalam organisasi atau institusi.

Sekolah Madania adalah institusi yang bergerak di bidang jasa pendidikan dan berlokasi strategis, serta menyelenggarakan layanan pendidikan terpadu mulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Sekolah Madania telah dikenal luas di wilayah Jabodetabek, sehingga banyak masyarakat yang memilih Sekolah Madania untuk menyekolahkan putra dan putri mereka dengan harapan yang tinggi terhadap kualitas pendidikan, tenaga pendidik, serta pelayanan yang diberikan kepada putra dan putri mereka. Harapan tinggi dari para orang tua mendorong seluruh karyawan dan tenaga pendidik di Sekolah Madania untuk selalu memberikan kinerja terbaik. Di tengah meningkatnya persaingan dalam industri jasa pendidikan, Sekolah Madania harus terus menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya guna mempertahankan reputasi sebagai salah satu sekolah swasta terbaik di Bogor.

Adapun data karyawan dan tenaga pendidik di Sekolah Madania adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Karyawan Sekolah Madania**  
**Tahun 2025**

No.	Jabatan	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Sekolah TK-SD	S1	1
	Kepala Sekolah SMP-SMA	S1	1
2.	Koordinator Guru TK	S1	1
	Koordinator Guru SD	S1	3
	Koordinator Guru SD	S2	2
	Koordinator Guru SMP	S1	1
	Koordinator Guru SMP	S2	2
	Koordinator Guru SMA	S1	3
	Koordinator Guru SMA	S2	1
3.	Guru TK	S1	5
	Guru SD	S1	27
	Guru SD	S2	3
	Guru SMP	S1	20
	Guru SMP	S2	5
	Guru SMA	S1	17
	Guru SMA	S2	5
4.	Staf Operasional	SMA	55
	Staf Operasional	S1	21
5.	Tenaga Kebersihan	SMA	25
6.	Tenaga Keamanan	SMA	17
<b>Total Karyawan</b>			<b>215</b>

Sumber: Staf HRD Sekolah Madania

Beberapa faktor yang mencerminkan kualitas seorang karyawan adalah sikap disiplin dalam bekerja serta motivasi kerja yang tinggi. Kedua faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan dan citra sekolah di mata masyarakat.

**Tabel 2**  
**Data Keterlambatan Karyawan Sekolah Madania**  
**Bulan Januari – Maret 2025**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah keterlambatan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase</b>
Januari 2025	43	215	20%
Februari 2025	48	215	22,3%
Maret 2025	54	215	25,1%

Sumber: Staf HRD Sekolah Madania

Tabel 2 memuat informasi mengenai persentase tingkat keterlambatan karyawan Sekolah Madania. Persentase keterlambatan karyawan cenderung meningkat pada tiga bulan terakhir, ditunjukkan dengan persentase keterlambatan pada bulan Januari 2025 sebesar 20%, bulan Februari 2025 persentase keterlambatan naik dari bulan Januari yang semula 20% meningkat menjadi 22,3%, dan pada bulan Maret 2025 persentase keterlambatan karyawan meningkat menjadi 25,1%. Keterlambatan ini menyebabkan gangguan dalam koordinasi kerja serta menghambat efektivitas operasional sekolah, terutama dalam menjalankan kegiatan akademik dan administratif.

Selain masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam hal kedisiplinan waktu masuk kerja, terdapat pula karyawan yang kurang disiplin terhadap aturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kedua hal ini berpotensi menurunkan produktivitas serta menghambat kelancaran operasional sekolah. Temuan ini diperkuat melalui hasil wawancara dengan Manajer HRD dan Kepala Administrasi Sekolah Madania. Berdasarkan keterangan yang disampaikan, masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat, dengan alasan seperti jarak tempuh yang jauh atau kesiangan.

Dalam hal berpakaian, aspek kerapihan dan kesesuaian dengan standar sekolah juga masih kurang diperhatikan oleh sebagian karyawan. Padahal, sekolah telah memberikan sosialisasi mengenai aturan berpakaian yang juga tercantum dalam buku peraturan. Sekolah Madania telah memiliki sistem pembinaan bagi karyawan yang kurang disiplin, namun implementasinya masih terkendala oleh kurangnya monitoring dan tindak lanjut dari pihak manajemen.

Dikutip dari Buku Peraturan Sekolah Madania, yang dimaksud dari pakaian yang sesuai dengan standar sekolah yaitu jenis pakaian yang sudah ditentukan, untuk hari Senin dan Kamis menggunakan pakaian formal dengan menggunakan kemeja formal, celana atau rok bahan dan juga sepatu pantofel, hari Selasa seluruh karyawan diperbolehkan berpakaian *smart casual* dengan bahan apapun dan diperbolehkan menggunakan sepatu *sneakers*, dalam artian pada hari Selasa bebas menggunakan baju atau bawahan bahan apapun, pada hari Rabu menggunakan batik formal menggunakan sepatu pantofel, dan pada hari Jumat menggunakan kemeja putih formal dan menggunakan sepatu pantofel. Seluruh ketentuan berpakaian tersebut tentunya harus rapi dan disetrika dengan baik, pakaian yang sopan dan sesuai norma yang berlaku. Peneliti mengamati juga bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam berpakaian. Beberapa karyawan masih menggunakan sepatu *sneakers* di hari yang seharusnya menggunakan sepatu pantofel. Terdapat juga karyawan yang masih menggunakan pakaian tidak formal pada hari yang seharusnya menggunakan pakaian formal.



Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan rendahnya mutu atau kualitas pendidikan di sekolah. Karena sudah jelas, perilaku karyawan pasti akan diperhatikan bahkan dicontoh oleh siswa, maka karyawan dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang baik. Jika karyawan di sekolah memiliki kedisiplinan yang buruk seperti datang terlambat, tidak berpakaian rapi, maka tidak dapat disalahkan apabila siswa meniru perilaku sang guru atau karyawan yang tidak disiplin tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya sebuah tujuan (Ravensky et al., 2023:3). Dalam kaitan ini, karyawan di sebuah institusi pendidikan yang berperan sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga membutuhkan motivasi baik itu secara internal maupun eksternal. Motivasi internal dibutuhkan karyawan seperti bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, memiliki tujuan jelas dan menantang, terdapat *feedback* atas hasil pekerjaannya, dan berusaha bersikap kompetitif dalam mencapai sebuah prestasi. Sedangkan motivasi eksternal dibutuhkan karyawan untuk memperoleh sebuah pujian serta berusaha dalam memenuhi kebutuhan hidup dan kerja (Uno dan Lamatenggo 2012 dalam Anggraeni, 2021:5). Motivasi kerja menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh karyawan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa karyawan, ditemukan sejumlah faktor yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya

motivasi kerja, antara lain kurangnya apresiasi dari sekolah terhadap kinerja karyawan, terbatasnya peluang pengembangan karier, dan kenaikan gaji dan tunjangan yang dirasa belum sesuai dengan harapan, serta beban kerja yang dianggap terlalu padat. Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan Kepala Sekolah. Dari keterangan yang disampaikan, diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan motivasi kerja. Penurunan ini umumnya disebabkan oleh kenaikan gaji yang dianggap kurang adil dan layak serta beban kerja yang dirasakan tidak merata. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kualitas kerja karyawan, yang ditandai dengan kurangnya inisiatif untuk meningkatkan performa, sehingga pekerjaan yang dilakukan tampak stagnan dan tidak menunjukkan perkembangan.

Dengan adanya sikap kurangnya disiplin dan menurunnya motivasi diduga dapat menjadi salah satu faktor rendahnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Sekolah Madania dengan mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sekolah Madania”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja.

2. Adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap aturan berpakaian yang telah ditetapkan oleh sekolah.
3. Minimnya apresiasi atau penghargaan dari pihak sekolah terhadap kinerja karyawan dan terbatasnya peluang pengembangan karier.
4. Kenaikan gaji dan tunjangan yang diterapkan dirasa belum sesuai dengan harapan, sehingga memengaruhi semangat kerja karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berhubung adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan pengetahuan maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sekolah Madania.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen  
 Tujuan utama dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.
2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi  
 Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Sekolah Madania dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

### 3. Memperkaya khasanah keilmuan

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang menejemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

### 4. Referensi dan pandangan bagi referensi lain

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

## **G. Sistematika Penelitian**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari proposal ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, profil responden, uji validitas dan uji reliabilitas, distribusi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji koefisien korelasi, hasil uji analisis regresi linier berganda, hasil uji hipotesis, hasil uji koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab akhir dari penyusunan penelitian ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Sekolah Madania, Karyawan Sekolah Madania dan juga untuk peneliti selanjutnya.