

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas (Suseno dkk, 2023). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam lingkungan persaingan yang tidak stabil (Yusuf, 2019:55).

Peran karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai bersumber dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan, sehingga semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula (Paparang, 2021:120). Kepuasan kerja sangat penting karena dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas

pendidikan. Kepuasan kerja dapat terjadi dengan disiplin kerja yang terjaga, kepemimpinan yang tepat, dan motivasi tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemimpin dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab atas segala yang terjadi di dalam sebuah organisasi (Simarmata, 2021:2). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya (Semet, 2022:2). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen. Pentingnya kepemimpinan dapat dirasakan pada tingkat individu, antar individu, manajerial, dan organisasi. Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam bidang pemasaran, pendidikan, industri, organisasi sosial bahkan dalam kehidupan sehari-hari (Samsuni, 2023:122). Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan inspiratif akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang terbuka dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan ketidakpuasan di kalangan staf.

Di sisi lain, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang munculnya adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu (Jepry, 2020:78). Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan

sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. (Sunyoto, 2023). Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dari luar, seperti penghargaan, gaji, dan lingkungan kerja. Tenaga pendidik dan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, berkomitmen terhadap pekerjaannya, dan merasa puas dengan kondisi kerja yang ada.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, adapun faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Pranitasari, 2021: 22). Pegawai dan tenaga pendidik yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan etos kerja yang baik. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi disiplin akan menciptakan keteraturan dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMP Negeri 07 Sarolangun, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, seperti kurangnya antusiasme dalam bekerja, tingkat kehadiran yang fluktuatif, serta keluhan terhadap gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

pegawai dan tenaga pendidik di SMP Negeri 07 Sarolangun, obserfasi awal penelitian ini pada SMP N 07 Sarolangun diperoleh data jumlah seluruh pegawai dan tenaga pendidikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai & Tenaga Pendidikan SMP N 07 Sarolangun Tahun 2020 -2024

Tahun	Pegawai	Tenaga Pendidikan	Total pegawai / tenaga pendidikan
2020	14	14	28
2021	14	14	28
2022	14	14	28
2023	16	14	30
2024	13	18	31

Sumber: Data SMP N 07 Sarolangun, 2025

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi awal penelitian pada SMP N 07 Sarolangun, terdapat naik turun atau ketidaktepatan jumlah pegawai dari tahun 2020 hingga 2024, dengan puncak tertinggi terjadi pada tahun 2023 (16 Pegawai), diikuti oleh penurunan pada tahun 2024 (13 pegawai). Jumlah tenaga pendidikan menunjukkan perubahan, dengan peningkatan signifikan pada tahun 2024 (18 Tenaga pendidikan) dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Terdapat perkembangan yang bervariasi pada pergantian persentase pegawai dan tenaga pendidikan pada tahun 2023 mencatat peningkatan pegawai sebesar 14.29%, sedangkan tahun 2024 menunjukkan penurunan pegawai sebesar 18.75% dan peningkatan tenaga pendidikan sebesar 28.57%.

Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja pegawai dan tenaga pendidikan pada Sekolah SMP N 07 Sarolangun dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Pegawai & Tenaga Pendidikan Pada SMP N 07 Sarolangun Tahun 2020-2024

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan (Hadir Hari)					Persentase Ketidakhadiran Tanpa Keterangan (%)
	Jumlah Pegawai & Tenaga pendidikan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hadir (Hari)	S	I	Cp	Tm	A	
2020	28	246	5904	15	14	25	15	16	0,27
2021	28	244	6832	10	11	18	12	14	0,20
2022	28	242	7744	21	28	34	19	22	0,28
2023	30	248	8432	25	22	27	14	19	0,22
2024	31	246	8856	29	26	23	10	15	0,16
Rata-Rata	29	245,2	7553,6	20	20,1	25,4	14	17,2	0,226

Sumber: Data SMP N 07 Sarolangun, 2025

Keterangan:

S = Sakit Tm = Terlambat masuk
 I = Izin A = Alfa (Tanpa keterangan)
 Cp = Cepat Pulang

Dari keterangan diatas dapat dilihat bahwa masih terjadi ketidakdisiplinan pegawai pada Sekolah SMP N 07 Sarolangun tersebut. Dalam lima tahun terakhir pada tahun 2022 terjadi peningkatan ketidakhadiran tanpa keterangan yaitu sebanyak 22 orang pegawai atau berkisar 0,28%. Kepemimpinan di SMP N 07 Sarolangun masih kurang optimal dalam Memanajemen bawahannya, karena masih banyak pegawai dan tenaga kependidikan di SMP N 07 Sarolangun yang melakukan indispliner yang dapat menghambat kinerja pegawai dan tenaga pendidikan.

Dalam hal ini dapat menunjukan bahwa kepimpinan di SMP N 07 Sarolangun belum cukup baik karena tidak ada toleransi bagi pegawai yang tidak hadir atau melakukan pelanggaran, apabila hal tersebut dibiarkan maka semua kegiatan disekolah tersebut tidak dapat berjalan sesuai visi dan misi yang sudah diterapkan dalam mencapai tujuan-tujuan dari sekolah tersebut. Pemimpinan di

sekolah tersebut merupakan hal yang sangat penting dalam hal keadilan dalam pengambilan keputusan, kebijakan serta tegas dalam penyelesaian dari setiap masalah.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat kondisi mengenai gaya kepemimpinan di SMP N 07 Sarolangun dilakukan pra survey dengan menyebarkan Kuisioner sementara yang terdiri dari indikator gaya kepemimpinan kepada 15 pegawai atau tenaga pendidikan di SMP N 07 Sarolangun. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut di peroleh data pada tabel 3:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Pegawai dan tenaga Pendidikan Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan di SMP N 07 Sarolangun

No	Indikator	Distribusi skor		Total
		Puas	Tidak puas	
1	Pemimpin di tempat saya bekerja mengambil keputusan dengan melibatkan bawahan secara aktif.	6	9	15
2	Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami dalam menjalankan tugas.	5	10	15
3	Pemimpin sering mengadakan komunikasi dua arah dengan staf untuk mendengarkan pendapat mereka.	3	12	15
4	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan mereka.	4	11	15
5	Pemimpin menunjukkan sikap tegas namun adil dalam mengelola masalah di lingkungan kerja.	5	10	15
6	Pemimpin mampu memotivasi saya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.	4	11	15
7	Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan dan profesionalisme.	6	9	15
8	Pemimpin mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menegangkan atau sulit.	6	9	15

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 15 pegawai dan tenaga pendidik di SMP Negeri 07 Sarolangun, ditemukan bahwa mayoritas responden menyatakan

tidak puas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan sekolah. Ketidakpuasan paling menonjol terlihat pada indikator komunikasi dua arah, pemberian motivasi, dan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, banyak responden juga merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan menilai arahan pimpinan belum jelas. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini belum berjalan efektif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memuaskan, sehingga perlu dilakukan perbaikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidik.

Kompensasi yang diberikan SMP N 07 Sarolangun kepada pegawai atau tenaga kependidikan terdiri dari gaji pokok, bonus pastipas dan libur kerja dalam satu bulan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey mengenai Motivasi kerja Pegawai dan Tenaga Pendidikan SMP N 07 Sarolangun.

Uraian		Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
Gaji Pokok (RP)	PNS	3.820.000	3.820.000	3.820.000	3.820.000	3.820.000
	Honorer	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
	Satpam	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Tunjangan kinerja (TPK) (RP)	PNS	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000
	Honorer	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
	Satpam	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Libur kerja	PNS	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali
	Honorer	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali
	Satpam	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali	2 kali

Sumber : SMP N 07 Sarolangun, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa gaji pokok guru PNS di SMP N 07 Sarolangun mengikuti ketentuan yang berlaku untuk golongan PNS. Untuk

golongan II/C gaji pokoknya berkisaran antara Rp 2.301.800 hingga Rp 3.655.000 sedangkan golongan II/D berkisaran antara Rp 2.399.200 hingga Rp 3.820.000. gaji ini dapat bervariasi berdasarkan pengalaman, golongan dan masa kerja. Gaji honorer juga bervariasi tetapi umumnya berkisaran Rp 1.000.000 hingga Rp 2.500.000 per bulan tergantung pada kebijakan sekolah dan sumber dana yang digunakan, seperti BOS (Bantuan Oprasional Sekolah) begitu juga dengan gaji pokok satpam sama seperti honorer tergantung kepada kebijakan sekolah. Adapun hasil observasi awal terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai dan Tenaga pendidikan di SMP N 07 Sarolangun

No	Indikator	Distribusi skor		total
		Puas	Tidak puas	
1	Saya merasa puas dengan isi pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	5	10	15
2	Supervisi dan perhatian dari atasan membuat saya merasa dihargai.	4	11	15
3	Organisasi dan manajemen di tempat saya bekerja berjalan dengan baik dan mendukung pekerjaan saya.	4	11	15
4	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karier di tempat kerja ini.	5	10	15
5	Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.	6	9	15
6	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan mendukung kelancaran pekerjaan.	4	11	15
7	Kondisi dan fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai dan nyaman untuk menunjang pekerjaan.	5	10	15
8	Beban kerja yang saya tangani sesuai dengan kemampuan saya dan tidak memberatkan.	6	9	15

Sumber: Hasil Olah Data Pra Survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 15 pegawai dan tenaga pendidik di SMP Negeri 07 Sarolangun, diperoleh data bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap berbagai aspek kepuasan kerja di lingkungan sekolah. Ketidakpuasan paling banyak muncul pada indikator supervisi dari atasan, sistem

manajemen organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier, di mana lebih dari 10 responden menyatakan tidak puas. Selain itu, beberapa responden juga menilai bahwa isi pekerjaan, kondisi fasilitas kerja, serta gaji dan tunjangan belum sepenuhnya sesuai harapan. Meskipun ada sebagian responden yang merasa puas, jumlahnya masih lebih sedikit dibandingkan yang tidak puas. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidik secara umum masih rendah, dan perlu adanya perhatian serius dari pihak manajemen untuk memperbaiki aspek-aspek tersebut agar kinerja dan kenyamanan kerja dapat meningkat.

Berdasarkan keterangan serta penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan serta menuangkannya dalam bentuk judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai dan Tenaga Pendidikan pada SMP N 07 Sarolangun”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan pada Sekolah SMP N 07 Sarolangun sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai dan tenaga pendidikan cenderung meningkat
2. Gaya kepemimpinan pada SMP N 07 Sarolangun cukup baik
3. Kedisiplinan pegawai dan tenaga pendidikan pada SMP N 07 Sarolangun cukup baik

4. Kinerja pegawai dan tenaga pendidikan pada SMP N 07 Sarolangun sudah cukup baik

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan SMP N 07 Sarolangun ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada SMP N 07 Sarolangun ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara persial pada SMP N 07 Sarolangun ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada SMP N 07 Sarolangun.
2. Untuk mengetahui dan analisi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada SMP N 07 Sarolangun.
3. Untuk mengetahui dan analisi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara persial pada SMP N 07 Sarolangun.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak SMP N 07 Sarolangun sebagai bahan masukan bagi pimpinan sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan tenaga pendidikan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, peningkatan motivasi, serta penegakan disiplin kerja.
2. Bagi pegawai dan tenaga pendidikan memberikan gambaran mengenai pentingnya kepuasan kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.
3. Bagi peneliti selanjutnya menjadi referensi dan bahan acuan dalam melakukan penelitian sejenis, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Bagi penulis melatih kemampuan dalam mengidentifikasi, mengkaji, dan menganalisa permasalahan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.