

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang bersifat aplikatif, yang sangat diperlukan dalam berbagai aktivitas kehidupan sehari-hari baik di instansi pemerintahan, perusahaan, organisasi dan lembaga-lembaga lainnya yang melibatkan sejumlah sumber daya manusia, tidak terkecuali di lembaga pendidikan seperti yayasan. Menurut pasal 1 angka 1 UU No. 16 Tahun 2001 tentang yayasan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 28 Tahun 2004 (UU Yayasan), yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Yayasan memiliki peran penting dalam memajukan pendidikan. Dengan yayasan ini juga diharapkan dapat membantu pemerintah dalam mengontrol kualitas pendidikan untuk mencapai standar layanan sekolah atau Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Sumber daya manusia bisa berjalan efektif apabila telah melewati proses pendidikan. Sebab pendidikan yaitu proses seseorang mengembangkan sebuah kemampuan, sikap, ide, gagasan serta tingkah laku lainnya di sekolah maupun di lingkungannya. Pendidikan juga diartikan sebagai proses seseorang untuk mengembangkan potensi diri sehingga dapat memiliki kecerdasan berpikir,

emosional, berwawasan, berintelektual, berkarakter dan memiliki keterampilan yang bernilai hingga dapat berinteraksi dengan orang lain.

Jalannya sistem pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, berkulaitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.

Tugas pokok fungsi dan peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah sentral. Hal ini diperkuat dengan undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1, dijelaskan di sana bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru dituntut pula bekerja untuk memberikan pelayanan sebaik baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua dan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009) yaitu tingginya kualitas pelayanan dan rendahnya komplain dari pemakai. Besarnya peran guru menuntut yayasan memperhatikan kebutuhan guru, baik kebutuhan pokok, kebutuhan akan aktualisasi diri dan kebutuhan untuk mengembangkan diri serta kepuasan kerja dalam mengemban amanah menjadi seorang pendidik.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi

kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hal tersebut dapat didukung dengan adanya budaya organisasi yang dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi, maka individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.

Selain itu diperlukan juga lingkungan kerja yang dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Menurut Sedarmayanthi (2009) sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan atau pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk.

Yayasan Islam Al-Amin Kapuas berdiri sejak tahun 1996 dan saat ini memiliki 107 guru dan pegawai lainnya yang sebagian guru dan pegawai lainnya telah berdedikasi hampir 21 tahun lamanya. Mempunyai visi dan misi dalam

bidang pendidikan, sosial dan dakwah. Seluruh guru dan pegawai berkontribusi dalam mewujudkan cita-cita organisasi dengan menciptakan budaya organisasi yang berakhlak. Hal ini terlihat dari kegiatan rutin yang dilakukan Yayasan Islam Al-Amin Kapuas seperti pengajian, khataman Al-Qur'an yang diadakan untuk guru dan pegawai, sehingga terbentuklah karakter organisasi yang khas. Yayasan Islam Al-Amin Kapuas juga memiliki fasilitas-fasilitas pendukung untuk kenyamanan pegawai dan karyawan seperti fasilitas olahraga, ruang khusus dan *baby sitter* untuk guru dan pegawai yang mempunyai anak bayi dan balita, perumahan guru dan pegawai dan lain sebagainya.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Yayasan Islam Al-Amin Kapuas.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Islam Al-Amin Kapuas?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Islam Al-Amin Kapuas?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Yayasan Islam Al-Amin Kapuas?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Islam Al-Amin Kapuas.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Islam Al-Amin Kapuas.
3. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Yayasan Islam Al-Amin Kapuas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi almamater

Sebagai salah satu referensi yang diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan masukan bagi para mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan dasar ataupun acuan penelitian sejenis yang diharapkan dapat berguna bagi pembangunan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran yang diharapkan untuk menambah wawasan khususnya dalam bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan diharapkan sebagai bekal ilmu yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan dan dunia kerja nantinya.

b. Bagi pihak organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan untuk manajemen Yayasan Islam Al-Amin Kapuas saat pembuatan kebijakan, peraturan, serta pengelolaan pegawai terutama masalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai di Yayasan Islam Al-Amin Kapuas.