

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Departemen ini biasanya bertanggung jawab untuk membuat, menerapkan, dan mengawasi kebijakan yang mengatur karyawan dan hubungan perusahaan dengan karyawannya. Termasuk juga membuat struktur organisasi yang ideal untuk dijalankan.

Manajemen SDM merupakan divisi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah perusahaan sebagai aset bisnis. Jika aset tersebut dikelola dengan baik didukung juga dengan menggunakan sistem aplikasi hr yang baik , maka produktivitas karyawan pun juga makin efektif dan alhasil dapat memaksimalkan profit perusahaan. Divisi ini akan membekali karyawannya dengan berbagai pengetahuan tentang perusahaan, fasilitas yang diperlukan, pelatihan, pembinaan, layanan administrasi, dan sebagainya.

Pihak manajemen SDM suatu perusahaan berperan dalam memastikan bahwa hubungan antara perusahaan dan seluruh karyawan dan timnya memiliki solidaritas. Jika antara perusahaan dengan karyawan terjalin hubungan yang solid, maka dapat dipastikan tempat kerja pun jadi kondusif dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi. Tentu hal ini akan berdampak positif pada perkembangan dan peningkatan produktivitas perusahaan tersebut. Keberadaan manajemen SDM

sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan.

Manajemen SDM merupakan bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis. Selain itu, manajer SDM juga berperan penting dalam memonitor atau memantau keadaan pasar kerja untuk membantu suatu perusahaan agar tetap kompetitif. Manajemen SDM dapat meningkatkan laba perusahaan dengan keahlian dan pengetahuannya tentang bagaimana SDM mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Begitu pula dalam pengambilan keputusan perusahaan yang mendasari penilaian kepegawaian dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan permintaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia perusahaan juga penting dalam mengelola proses ketenagakerjaan. Mulai dari penyaringan resume hingga penjadwalan wawancara dan pemrosesan karyawan baru. Biasanya, mereka menentukan terlebih dahulu metode yang paling efektif untuk merekrut pelamar. Termasuk menilai sistem pelacakan pelamar mana yang paling cocok untuk kebutuhan perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

Efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat.

Menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai Kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek Yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan Karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian Prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian Mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-Fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan ataupun instansi, pegawai dan karyawan serta masyarakat.

Pada saat sekarang ini pendidikan menjadi hal terpenting dalam kehidupan sehari hari, dimana pada saat ini telah ditetapkan bahwa wajib belajar 12 tahun, dimana tingkatan pembelajaran tersebut di tempuh melalui pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA).

SMPN 29 Kerinci merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang terdapat di Kabupaten Kerinci. Berikut adalah data jumlah guru dan tenaga pendidik yang terdapat di SMPN 29 Kerinci:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Guru dan Tenaga Pendidik**  
**SMPN 29 Kerinci**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Guru</b>	<b>Tenaga Pendidik</b>
Laki-laki	9	2
Perempuan	10	1
Total	19	3

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 19 orang guru dan 3 orang tenaga pendidik yang telah berstatus sebagai ASN di SMPN 29 Kerinci.

Menurut Robbins (2012) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawainya.

Fenomena Kepuasan Kerja di Pegawai SMPN 29 Kerinci adalah masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar guru, dimana masih adanya senioritas di SMPN 29 Kerinci, seperti guru senior yang terkadang suka melimpahkan pekerjaannya kepada guru junior bahkan honorer, sehingga terjadinya ketidak harmonisan antar guru di sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Herzberg dalam Ardana (2013) yaitu : Kompensasi, promosi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena lingkungan kerja non fisik pada SMPN 29 Kerinci adalah, kurangnya komunikasi antar guru yang menyebabkan adanya kesalahpahaman, hal ini juga menyebabkan terjadinya kelompok antar guru di SMPN 29 Kerinci, selain itu juga adanya kecemburuan sosial yang disebabkan adanya senioritas pada guru di SMPN 29.

Menurut Umar (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

Fenomena kompensasi SMPN 29 Kerinci adalah adanya kecemburuan sosial yang terjadi pada guru, dimana penerimaan insentif dan tunjangan yang berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya tingkatan golongan, sehingga timbulnya rasa iri pada guru yang mendapatkan insentif yang rendah.

Karakteristik pekerjaan Menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa suatu rincian didalam pekerjaan yang mana dideskripsikan dalam dimensi keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena karakteristik pekerjaan terhadap pegawai SMPN 29 Kerinci adalah identitas tugas, dimana masih adanya guru yang mengajarkan mata pelajaran yang bukan keahliannya, seperti contohnya guru yang memiliki keahlian dibidang fisika terpaksa mengajarkan mata pelajaran ekonomi.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam pelaksanaan penelitian, adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai beriku.

Damara Emily dan Carol Daniel Kadang dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta”, I Gde Hendra Narottama, Ida Bagus Ketut Surya dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan”, Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja”, Nadya Wulandari, Surya Dharma, Reni Yuliviona dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kota Padang”.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN 29 Kerinci”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka Penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja guru SMPN 29 Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau Masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga Kerja yang mencakup lingkungan kerja non fisik, kompensai dan kepuasan Kerja guru.

2. Bagi pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang Lebih kepada karyawan sehingga menamba h semangat bekerja menjadi Lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai Ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai, lingkungan kerja non fisik, kompensai dan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian Bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber Daya manusia.