

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya demi mencapai tujuan yang diinginkan karena adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia adalah modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi.

Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena dorongan oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya (Suharsimi, 2010:46). Sedangkan menurut Santoso dan Caryono (2010:46) disiplin kerja adalah suatu pengawasan terhadap diri untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pemimpin untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tanggung jawab yang dipikul guru karena adanya peraturan yang telah ditetapkan organisasi sehingga mau tidak mau harus dipatuhi dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, kebaikan diri sendiri, tidak merugikan teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma yang harus dipatuhi dalam organisasi untuk upaya mencapai tujuan perusahaan. Semua komponen

yang terlibat dalam usaha tersebut diharapkan mempunyai kinerja yang memuaskan supaya dapat mencapai tujuan secara cepat. Budaya organisasi merupakan nilai kepercayaan yang harus dianut untuk menjadi rujukan dalam bertindak dan pembeda dari organisasi yang lain. Selanjutnya budaya organisasi juga menjadi karakter dan identitas utama suatu perusahaan yang harus dipertahankan (Mas'ud, 2004:52).

Budaya organisasi merupakan perekat sosial bagi anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai serta norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh anggotanya (Robbins, 2006).

Konsep dari suatu budaya organisasi adalah pertimbangan penggunaan nilai-nilai, simbol-simbol, dan beberapa faktor dalam budaya berkomunikasi kepada karyawan di dalam mencapai tujuan organisasi (Moorhead & Griffin, 1999). Sementara menurut Jennifer & Gareth (1996) konsep dari budaya organisasi adalah informalisasi dari suatu nilai dan norma, sebagai alat control bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi supaya dapat berinteraksi secara agresif, cepat dan mudah dengan yang lainnya serta dengan orang di luar organisasi, sebagai pelanggan atau pemasok.

Handoko (2011:200) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan,

pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Werther dan Davis (dalam Prabowo, Munandar, Sjabadhyni dan Wutun (2004:73)) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara, Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan kerja melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus adalah sekolah Islam Salafiyyah yang berkonsep modern. Madrasah ini berdiri tanggal 24 November 1928, nama ini diambil dari nama pondok pesantren yang berlokasi di Dukuh Balaitengahan, Desa Langgar Dalem, Kudus. Pondok tersebut dikelola oleh KH Noor Chudlirin dengan lurah pondok saat itu KH Chadziq. Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus didirikan dengan tujuan memperdalam ilmu agama, dan mempersiapkan kader-kader ahlusunnah wal jama'ah yang alim, cerdas, terampil, berwawasan kebangsaan dan berakhlaq mulia. Berikut data absensi guru di madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus pada bulan Januari hingga September 2018.

**Tabel 1.1 Data Presensi Guru Madrasah
Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus Bulan
Januari - September 2018**

No.	Bulan	Cuti	Sakit	Telat
1	Januari	3	8	35
2	Februari	2	6	27
3	Maret	2	7	29
4	April	6	4	24
5	Mei	6	6	29
6	Juni	8	5	32
7	Juli	3	12	31
8	Agustus	5	4	35
9	September	4	9	23
Total		39	61	265

Sumber: Data presensi guru Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa masih banyak guru madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus yang cuti, sakit dan telat. Banyaknya guru yang cuti selama bulan Januari hingga September rata-rata sebesar 3,2%, guru yang ijin sakit rata-rata sebesar 5% dan guru yang telat rata-rata sebesar 21,7% dengan jumlah seluruh guru madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus sebesar 136 guru. Data tersebut menunjukkan bahwa ada masalah pada disiplin kerja guru. Masih banyak guru yang kurang memperhatikan ketepatan waktu kerja, mengabaikan jam kerja dan tanggung jawab mengajar. Tidak hanya itu, banyaknya guru yang kurang memperhatikan jam kerja mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerjanya.

Budaya organisasi madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus berisi mengenai nilai-nilai yang diajarkan kiai atau guru kepada para santrinya, yaitu

membangun kepercayaan, komitmen, dan loyalitas tinggi terhadap para guru dan madrasah. Budaya organisasi dirasa penting oleh madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus untuk mempertahankan eksistensi madrasah agar mampu menyesuaikan perkembangan modernisasi pendidikan. Budaya organisasi madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus dapat dilihat dari suasana psikologis yang meliputi kepercayaan, ritual, mitos, serta praktek-praktek yang telah berkembang sejak lama sehingga menciptakan pemahaman yang sama di antara santri salafi bagaimana harus berperilaku.

Kepala madrasah (2018) Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat dibutuhkan untuk perekat sosial atau identitas suatu organisasi. Budaya organisasi pada madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus yaitu menciptakan lingkungan belajar bagi para guru dan santri yang penuh dengan kekeluargaan dan saling tolong menolong sebagai aktualisasi bahwa Islam adalah agama Rohmatan Lil 'Alamiin. Tujuan dari budaya organisasi ini adalah mencetak perkembangan watak santri untuk menjadi kader-kader *ahlusunnah wal jama'ah* yang alim, cerdas, terampil, berwawasan kebangsaan dan berakhlaq mulia. Budaya organisasi pada madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus tidak sepenuhnya dijalankan oleh para guru. Terdapat banyak guru yang kurang kompak terbukti dengan minimnya komunikasi antar sesama guru yang bisa menyebabkan kesulitan dalam mengembangkan kemampuan dalam mengajar.

**Tabel 1.2 Data Presensi Siswa Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah
Kudus Bulan Januari - September 2018**

No.	Bulan	Ijin	Tanpa Keterangan	Sakit	Telat
1	Januari	24	35	18	64
2	Februari	19	22	21	56
3	Maret	22	27	29	60
4	April	27	22	19	67
5	Mei	16	32	27	52
6	Juni	21	27	21	59
7	Juli	24	26	17	52
8	Agustus	11	22	22	60
9	September	13	37	15	67
Total		177	250	189	537

Sumber: Data presensi santri dan santriwati Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 maka terlihat bahwa banyak siswa madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus yang tidak mentaati peraturan jam masuk sekolah. Hal ini terlihat pada banyak siswa yang bolos atau tanpa keterangan sebanyak 23,12%, siswa yang sakit sebanyak 17,50% serta siswa yang datang terlambat sebanyak 49,72%, sedangkan siswa yang ijin disertai keterangan sebesar 16,39%. Data tersebut dihitung berdasarkan seluruh total santri dan santriwati madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus sebanyak 1080. Tidak hanya itu, banyak siswa yang tidur pada saat jam pelajaran berlangsung. Tingginya angka pelanggaran siswa menyebabkan stres kerja bagi para guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhas Caryono (2010) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Sulaefi (2018) juga melakukan penelitian yang sama, hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan dan hasil beberapa penelitian di atas mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA MADRASAH TASYWIQUTH THULLAB SALAFIYYAH KUDUS.**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Mengingat kompleksnya permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, maka untuk meminimalisir dan mengantisipasi terjadi kesimpang siuran dibutuhkan adanya batasan-batasan yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Permasalahan yang diteliti dibatasi pada variabel independen yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap variabel dependen yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
- b. Lokasi penelitian pada Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus.
- c. Responden penelitian tertuju pada guru madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus dengan sampel penelitian berjumlah 101 guru.

- d. Jangka waktu penelitian selama 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang ada di Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus adalah sebagai berikut.

- a. Disiplin kerja yang rendah ditunjukkan dengan adanya tindakan yang sering berlawanan dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, seperti adanya guru yang sering datang terlambat ke madrasah, ijin cuti dan ijin sakit.
- b. Adanya sikap para guru yang terkesan acuh dan tidak peduli terhadap acara atau kegiatan yang diselenggarakan madrasah. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam mengembangkan budaya madrasah yang penuh dengan kekeluargaan dan persaudaraan.
- c. Adanya kejadian-kejadian yang terkesan melanggar peraturan madrasah seperti siswa yang tidak mentaati peraturan madrasah, sering tidur dalam kelas disaat pelajaran berlangsung dan sering bolos sehingga menimbulkan stres kerja bagi para guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mempunyai rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus ?
- 1.3.2 Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus ?

- 1.3.3 Apakah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus?
- 1.3.4 Apakah disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Madrasah Tasywiquth Salafiyyah Kudus secara berganda ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

- 1.4.1 Menguji pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus.
- 1.4.2 Menguji pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus.
- 1.4.3 Menguji pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus.
- 1.4.4 Menguji pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Tasywiquth Thullab Salafiyyah Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi pembacanya dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

