

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut **(Rijal & Frianto, 2020)** kinerja karyawan adalah hasil kerja yang harus dapat dibuktikan maupun dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan, kinerja merupakan suatu dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan baik dari kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan.

Masalah yang terkait kinerja karyawan adalah kurangnya dukungan sumber daya manusia dengan kompensasi, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Karyawan kerap merasa bahwa jobdesk yang diberikan perusahaan tidak sesuai kompensasi yang mereka terima.

Pesantren Al Mukhtariyah Ambai merupakan Pesantren pertama yang ada di kabupaten kerinci. Pesantren Al Mukhtariyah Ambai didirikan oleh Syekh Mukhtar bin Abdul Karim pada tahun 1968 beliau sempat merantau dan menimba ilmu agama di Malaysia dan Arab Saudi. Pesantren Al mukhtariyah Ambai memiliki staf pengajar uztad dan uztadzah serta guru yang kompeten pada bidang pelajarannya masing-masing. Tersedia juga berbagai fasilitas seperti ruang kelas yang nyaman, asrama yang nyaman, lapangan olahraga, kantin, masjid dan lainnya.

Dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Bila pimpinan mampu mengelola organisasi dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga pendidik tentunya akan memiliki

kinerja yang tinggi yang nantinya mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan sekolah. Namun pada kenyataannya, saat ini tingkat kinerja karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah, Kabupaten Kerinci belum optimal. Pernyataan ini didukung dengan data capaian target hasil ujian sekolah lima tahun terakhir sekolah.

Tabel 1. 1
Data pencapaian target pada hasil ujian akhir sekolah tingkat madrasah aliyah

No	Tahun	Nama Ujian	% Target	% Pencapaian
1	2017	UAS	100%	70%
2	2018	UAS	100%	86%
3	2019	UAS	100%	80%
4	2020	UAS	100%	60%
5	2021	USA	100%	90%

Sumber : Pesantren Al Mukhtariyah Ambai

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari 5 tahun terakhir mengalami pasang surut. Pada tahun 2017 realisasi pencapaian sebesar sebesar 70% dan mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar 86% lalu pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 80% dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan yaitu sebesar 60% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 90%.

Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat menyebabkan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Fenomena yang terjadi pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai adalah kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditentukan tidak tercapai sehingga terdapat penurunan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya kompensasi, disiplin kerja dan kurangnya

semangat dalam bekerja secara individu dan berdampak terhadap pelaksanaan tugas, penyelesaian kinerja karyawan yang tertunda-tunda sehingga hasil yang di dapatkan tidak maksimal. Rendahnya kinerja karyawan dapat tercerminkan pada tingkat konsisten serta kemangkiran karyawan dalam kedisiplinan kerja, dan tingkat kemangkiran jelas tergambar bahwa karyawan merasa kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang di tentukan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskan atau telah mencapai suatu strandart atau target yang ditetapkan (**Mujanah, 2019**).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Nugraha & Tjahjawati, 2017**) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Sari et al., 2020**) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian dari karyawan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan (**Rosalina & Wati, 2020**).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Syafrina, 2017**) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Arisanti et al.,**

2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Jufri & Hastari, 2020)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Putri, 2021)** menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Menurut **(Yuliataty, 2019)** semangat kerja adalah sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Rendi Akbar Riyadi, 2020)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Sukarta & Lestari, 2019)** menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa masih belum stabil pencapain target yang telah ditentukan oleh Pesantren Al Mukhtariyah Ambai merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penulis tertarik unyuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pesantren Al mukhtariyah Ambai”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimnya pemberian Kompensasi terhadap Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
2. Kebijakan Kompensasi yang diterapkan tidak optimal pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
3. Pemberian Kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
4. Kurangnya Disiplin Kerja karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
5. Kurangnya kesadaran karyawan tentang Disiplin Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
6. Kurangnya kesadaran karyawan tentang keterlambatan dalam bekerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
7. Kurangnya pehaman karyawan tentang Semangat Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
8. Semangat Kerja yang masih rendah pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai
9. Masih kurangnya pemahaman karyawan terhadap pentingnya Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai

10. Kemampuan Kinerja Karyawan yang masih rendah pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?
2. Apakah Disiplin berpengaruh Kerja terhadap Semangat Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?
3. Apakah Kompensasi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?
5. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?

6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah
5. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel Intervening pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada Pesantren Al Mukhtariyah Ambai Tingkat Madrasah Aliyah

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pesantren Al Mukhtariyah Ambai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan terhadap Semangat Kerja.

2. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi tambah luas.