

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya manusia yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut harus memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan yang seefektif dan seefisien mungkin. Pada umumnya organisasi mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Handoko 2018).

Banyak perusahaan yang mulai berlomba-lomba memperhatikan sumber daya manusia atau pegawainya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan, tanpa adanya para pegawai dalam perusahaan tersebut maka perusahaan tidak akan bisa berkembang atau pun mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan pegawainya. Dengan cara para pegawai tersebut haruslah diberi motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat (Hasibuan 2017).

Perusahaan akan membina dan mengembangkan karir pegawainya, sehingga pegawai tersebut menjadi sumber daya manusia perusahaan dengan disiplin kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk itu dengan menjaga pegawai berdisiplin tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan maka metode yang digunakan adalah memberikan kesejahteraan kepada pegawai berupa program yang harus dilaksanakan, dimana program ini disebut program kesejahteraan pegawai (Setiyo Utomo 2019).

Pegawai dengan produktivitas kerja yang baik mengharapkan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan kesejahteraan. Dengan demikian peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai dengan tingkat produktivitas kerja yang baik akan mendapatkan insentif dari organisasi yang akan meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam instansi tersebut (Fahriyanto et al. 2021).

Fenomena yang terjadi bahwa pegawai yang merasa kesejahteraannya terpenuhi akan termotivasi untuk lebih giat bekerja. Hal ini dikarenakan kesejahteraan dan kinerja berbanding lurus. Pentingnya kesejahteraan tidak hanya berlaku pada perusahaan-perusahaan yang mengacu pada profit, namun juga pada bidang pendidikan. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Guru SMA N 1 Tanjung Mutiara terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kesejahteraan, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Prasurvey Kesejahteraan Guru SMA N 1 Tanjung Mutiara

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Saya tidak merasa tertekan atas pekerjaan saya	3	30	7	70
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	8	80	2	20
3	Saya pikir kehidupan kerja saya jauh lebih baik dari pada kehidupan orang lain	6	60	4	40
4	Saya sangat berbahagia dengan pekerjaan saya saat ini	7	70	3	30
5	Kehidupan saya dipenuhi hal-hal yang menyenangkan	8	80	2	20

Sumber : Data olahan (2024)

Berdasarkan hasil *prasurvey* yang telah dilakukan pada SMA N 1 Tanjung Mutiara, dapat dilihat bahwa masih adanya masalah kesejahteraan yang terjadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dengan hasil bahwa mayoritas guru merasa tertekan dengan pekerjaannya. Kemudian masih ada pemikiran dari diri sebagai pegawai bahwa mereka memiliki kehidupan kerja yang lebih buruk dibandingkan dengan orang lain. Sementara itu masih ada guru yang merasa tidak berbahagia dengan pekerjaan mereka.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan.

Dibawah ini merupakan data hasil penilaian kinerja guru (PKG) di SMA N 1 Tanjung Mutiara tahun 2023 :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru SMA N 1 Tanjung Mutiara Tahun 2023

No	Inisial Nama	Penilaian Kinerja		
		PKG	Index PKG Tahunan	Keterangan
1	A	87,50	29,75	Baik
2	Y	89,29	29,75	Baik
3	RS	89,29	20,25	Baik
4	NL	89,29	9,50	Baik
5	N	89,29	29,75	Baik
Rata-rata		88,93	23,80	-

Sumber : SMA N 1 Tanjung Mutiara (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja dari guru SMA N 1 Tanjung Mutiara tergolong baik. Hal ini terlihat dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan di SMA N 1 Tanjung Mutiara. Dari lima guru yang dinilai, mayoritas guru memiliki penilaian kinerja yang baik karena memiliki nilai PKG di atas rata-rata. Meski begitu terlihat masih ada guru yang memiliki nilai Index tahunan yang cukup rendah yaitu sebesar 9,50, akan tetapi masih memiliki nilai kinerja yang cukup baik.

Meningkatnya kesejahteraan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dan masih ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Salah satunya adalah gaji. Menurut (Suwanto and Priansa 2018), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai dapat terpenuhi kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja.

Dalam hal memotivasi pegawainya perusahaan dapat fokus pada masalah pemberian pendapatan yang merupakan suatu penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai balas jasa berupa gaji. Jika diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi maka untuk pencapaian itu semua perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan berupa gaji yang sesuai dan diinginkan oleh pegawai (Hasni 2020).

Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai, dimana tingkat kesejahteraan pegawai besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Tinggi rendahnya gaji tergantung dari jabatan oleh seorang pegawai pada perusahaan, karena gaji merupakan daya pendorong bagi pegawai dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Gaji yang sesuai akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan memadai, sebaliknya ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja pegawai juga akan buruk (Suheny, Kusumawati, and Handayani 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Priska, Rahmawati, and Utomo 2020) dan (Purwanto and Mujanah 2021) menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Zuanda et al. 2020) juga menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Gaji yang sesuai dengan keinginan pegawai akan meningkatkan kesejahteraan materi bagi pegawai tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai adalah tunjangan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Hasibuan 2017) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada pegawai dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, dimana program pemberian tunjangan tersebut haruslah direncanakan secara cermat dan sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Pemberian tunjangan akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi pegawai. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada pegawai. Dengan adanya tunjangan, hubungan antara pegawai dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga pegawai sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan (Junaidi and Marantika 2022).

Tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk

meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Arifudin 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Abellia Permatasari and Siti Mujanah 2021) dan (Arifudin 2019) menemukan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Hardina and Vikaliana 2020) dan (Herwana, Prayekti, and Septyarin 2021) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Pegawai akan merasa sejahtera secara sosial dan material jika perusahaan memenuhi tunjangan yang diinginkan oleh pegawai.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara teknologi informasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru, yang nantinya variabel mediasi ini dapat melihat secara langsung dan tidak langsung pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai

dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai (Sunarta 2019).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Sari, Ekawarna, and Sulistiyo 2022) dan (Alqawiyyu and Putra 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Selain itu penelitian dari (Pala'langan 2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.

Penelitian ini dilakukan di SMA N 1 Tanjung Mutiara, yang beralamat di Banda Gadang, Tiku Selatan, Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten. Agam Provinsi. Sumatera Barat. Saat ini SMA N 1 Tanjung Mutiara memakai panduan kurikulum pemerintah yaitu Kurikulum Merdeka, dengan status akreditasi B.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kesejahteraan Pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tingkat capaian kinerja pegawai masih rendah.
2. Organisasi dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada.
3. Pentingnya menjaga kesejahteraan pegawai karena pegawai sangat erat hubungannya dengan perusahaan.

4. Organisasi dapat fokus pada masalah pemberian pendapatan yang merupakan suatu penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa berupa gaji.
5. Dengan produktivitas kerja yang tinggi maka untuk mencapai itu semua perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan berupa gaji dan tunjangan.
6. Pemberian tunjangan akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi pegawai.
7. Gaji dan tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan pegawai
8. Pegawai masih memerlukan penghasilan tambahan karena gaji yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup
9. Pegawai yang tidak sejahtera secara sosial akan merasan tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya.
10. Kepuasan kerja pegawai masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Gaji dan Tunjangan, dan variabel terikatnya yaitu Kesejahteraan Pegawai, serta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan pada SMA N 1 Tanjung Mutiara pada tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara?
6. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara?
7. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kepuasan kerja pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja pada SMA N 1 Tanjung Mutiara.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikankegunaan dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya kajian ini diharapkan dapat mengetahui Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kesejahteraan Pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Serta penelitian ini diharapkan mampu menjadi penelitian yang berkualitas sehingga mampu meluluskan peneliti dengan nilai yang memuaskan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana di bidang perpajakan sehingga dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kesejahteraan Pegawai SMA N 1 Tanjung Mutiara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian