

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat sehingga akan semakin termotivasi untuk bekerja. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan pegawai tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal itu tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun dalam suatu organisasi, disamping faktor lain modal. Setiap perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dari itu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik.

Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan guru. Sebagian besar negara memiliki

sistem pendidikan formal, yang umumnya wajib. Dalam sistem ini, kemajuan siswa melalui serangkaian sekolah.

Guru merupakan aset utama yang memiliki peranan penting di dalam sekolah baik sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas operasional sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti model pemberdayaan, penerapan disiplin kerja dan kompensasi.

Sekolah memiliki beberapa jenis sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Sumber daya pendidikan di sekolah dapat dikelompokkan menjadi :

1. Sumber daya bukan manusia, yang meliputi program sekolah dan kurikulum,
2. Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga kependidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat yang memiliki keperdulian kepada sekolah.
3. Sumber Daya Fisik (SDF) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan, waktu belajar, dan penampilan fisik sekolah, dan Sumber Daya Keuangan (SDK) yang meliputi keseluruhan dana pengelolaan sekolah baik yang diterima dari pemerintah maupun masyarakat **Ruswandi H.dkk. (2010: 1).**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya

meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. barang dan jasa) terhadap masukannya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, cerdas, damai, terbuka demokratis dan mampu bersaing serta dapat meningkatkan kesejahteraan semua warga negara Indonesia. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kesuksesan sebuah organisasi tidak lepas dari faktor kinerja pegawainya. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan tingkat kesuksesan di dalam sebuah organisasi. **Julianingrum** dan **Sudiro (2013)** menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat. Maka dari itu sebuah organisasi diharuskan untuk mengerti dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya.

SDN 08 Alahan Panjang merupakan salah satu sekolah unggulan di Alahan Panjang. Dengan visi “Menjadi sekolah Beriman, cerdas, terampil, kreatif, berkarakter dan berbudaya lingkungan. Demi mewujudkan visi tersebut dibutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Dalam hal ini karyawan yang dimaksud adalah guru. Jadi peran dari guru sangat besar demi terciptanya visi tersebut. Maka untuk mencapai kesuksesan tersebut para guru dituntut untuk bekerja secara maksimal. Tetapi pada kenyataannya pada tahun 2017 terjadi penurunan kinerja rata-rata guru jika dibandingkan dengan kinerja pada tahun 2016.

Menurut **Hasibuan (2014)** kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ketika di suatu organisasi mengalami penurunan kinerja dari para karyawannya, maka secara otomatis kinerja organisasi bisa dikatakan akan mengalami penurunan pula. Tetapi apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan juga mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat **Adriani ,dkk (2014)**.

Soehardi (2011) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja atas pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompensasi harus dirancang

dengan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama **Andriani, dkk (2014)**.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan atau guru sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sementara itu persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan uang pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan dan rekreasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Dari faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau lembaga untuk lebih mengembangkan perusahaannya. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja

yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja pegawai dan kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja pegawainya.

Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru juga sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. **Niode (2012)** dalam penelitiannya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Andriani, dkk (2014)** dan **Pujianti, dkk (2012)** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh **Julianingrum dan Sudiro (2013)**. Karena dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Julianingrum dan **Sudiro (2013)** diketahui bahwa kompensasi tidak berhubungan positif terhadap kinerja.

Dengan adanya perbedaan tersebut maka diperlukan penelitian kembali mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Karena kompensasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja guru. Hal itu dilakukan demi meningkatkan kinerja guru. Dan tentunya agar lembaga dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal dengan memaksimalkan kinerja para karyawannya.

Selain itu juga telah dilakukan prasarvei untuk menentukan variable penelitian. Yaitu dengan menyebar kuesioner kepada 30 guru di SDN 08 Alahan Panjang. Kuesioner itu berisi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Para guru diminta untuk memilih dua faktor yang mereka anggap mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil prasurvei tersebut diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan jika dibandingkan dengan variabel yang lain.

Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan bahwa keputusan untuk bekerja diperusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan.

Komitmen organisasional mengacu pada kepercayaan tujuan karyawan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi **Hacket et al (2011)**.

Menurut **Veithzal Rivai (2012)** dalam organisasi sektor publik maupun sektor swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi tujuan organisasi, dan ikatan kerja. Sehingga bila setiap guru memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi lembaga tentunya kinerja guru akan meningkat.

Berikut ini data absensi yang diperoleh langsung dari lembaga sekolah dengan tolak ukur perhitungan yang dilihat dari perilaku yang cenderung dilakukan guru pada tahun 2018.

Tabel 1.1

Bulan	Keterangan						
	Jumlah guru	Hadir Tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Januari	30	16	8	-	-	2	4
Februari	30	18	7	-	1	3	1
Maret	30	17	7	-	-	3	3
April	30	15	9	-	-	2	4
Mei	30	13	7	-	2	4	4
Juni	30	12	8	-	2	5	3
Juli	30	16	6	-	1	5	2
Agustus	30	14	8	-	2	4	2
September	30	10	10	-	-	5	5
Oktober	30	13	10	-	-	3	4
November	30	15	11	-	-	4	-
Desember	30	20	5	-	-	-	5

Data Absensi SDN 08 Alahan Panjang Periode 2018 (orang)

Dari tabel diatas terlihat tingkat keterlambatan karyawan pada SDN 08 alahan panjang masih sangat tinggi, dengan rata-rata keterlambatan setengah jam sampai satu jam, mengacu pada jam masuk pada 07.00 dan jam keluar 14.00. hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kinerja mereka tidak maksimal, yang berdampak kinerja SDN 08 alahan panjang.

Menurunnya kinerja guru pada SDN 08 alahan panjang juga dapat dilihat dari gaya kompensasi, kepuasan kerja guru SDN 08 alahan panjang. Hasil observasi dilapangan, gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. Tetapi bukan berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan ini buruk tetapi untuk saat ini kurang sesuai dengan kondisi sekolah. Pemimpin menciptakan hubungan yang terlalu dekat dengan para guru. Namun hal ini justru beberapa kali membuat guru tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Banyak dari guru justru tidak melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan, tetapi mereka melakukan pekerjaan yang menurut mereka disukai pimpinannya. Lain halnya dengan disiplin kerja, disiplin kerja SDN 08 alahan panjang yang diterapkan oleh pegawai SDN 08 alahan panjang masih belum bisa menampakan suatu tanggung jawab yang jelas. Yang mana dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan pada tabel 1.1 masih tinggi, sehingga karyawan merasa bekerja tidak menjadi suatu yang penting. Hal ini tentu saja dapat menimbulkan padangan bahwa kinerja pegawai dalam tubuh tidak berjalan bagaimana semestinya. Serta diduga kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, karena dengan adanya nya kompensasi yang tinggi untuk bekerja, maka seorang pegawai akan senang dan melakukan pekerjaan dengan baik pula sesuai dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Begitu pula sebaliknya, jika kompensasi pegawai rendah, maka minat dan cara bekerja seorang pegawai dalam pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada SDN 08 Alahan Panjang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain sebagai berikut :

1. Rendahnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja guru
2. Komitmen organisasi guru belum optimal
3. Kompetensi guru secara individual masih rendah
4. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah belum maksimal
5. Kepuasan kerja masih belum menghasilkan kinerja yang optimal
6. Stres kerja guru masih dirasakan terhadap pekerjaannya
7. Kinerja guru yang belum optimal dapat mempengaruhi kegiatan sekolah
8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja guru

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah bagaimana pengaruh kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat di rumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Beberapa permasalahan itu antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang

1.5 Tujuan penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang di lakukan dapat mengarah ke sasaran dan mendapat hasil yang di harapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada SDN 08 Alahan Panjang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SDN 08 Alahan Panjang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Untuk Peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan S1 guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan membantu memperoleh pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan terutama mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Untuk Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga pihak lembaga sekolah dapat mengetahui apa saja yang bisa dilakukan untuk meningkatkan prestasi dari kinerja guru. sekolah dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Untuk Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi, bahkan kajian dalam mengembangkan ilmu pengetahuan rekan-rekan mahasiswa lainnya dan sebagai kelengkapan keperluan perpustakaan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

4. Untuk rekan mahasiswa

Khususnya bagi mahasiswa jurusan pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Sumber Daya Manusia sebagai bahan atau informasi untuk penelitian selanjutnya.