

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di bidang pendidikan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dan kompetensi yang unggul guna meningkatkan output sekolah yang baik. Banyaknya kejadian yang terjadi di sekolah yaitu pendidik atau guru di SMAN 8 MERANGIN belum memiliki kemampuan mengajar. Hal ini disebabkan ketidaksesuaian antara bidang studi dan latar belakang pendidikan, sehingga menyebabkan kegiatan pembelajaran di kelas tidak profesional dan tidak bertanggung jawab. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah ekstraksi, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Hubungan antara manajemen dan sumber daya manusia merupakan proses bisnis pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan pihak lain. Hal ini menunjukkan penggunaan sumber daya dari orang lain untuk mencapai tujuan. Banyak sumber daya manajemen yang melibatkan organisasi atau lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: tenaga kerja, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun yang terpenting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai unsur pertama pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi objek pembangunan.

Peran sumber daya manusia dalam pembangunan tidak hanya aktif, tetapi kesadarannya yang tidak terkendali sudah aktif, artinya tidak dipaksakan. Oleh karena itu, tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang handal, maka pengelolaan, pemanfaatan dan pemanfaatan sumber daya lainnya menjadi tidak efektif dan efektif. Dalam hal ini, gambaran kerja keras untuk mencapai tujuan nasional dapat menjadi kabur, yang pada gilirannya menimbulkan kecemasan atau kegelisahan masyarakat. Dalam bidang strategi manajemen sumber daya manusia, segala bentuk dan jenis langkah yang harus dilakukan oleh manajemen operasi harus didefinisikan secara jelas berdasarkan konsep dan strategi dasar manajemen sumber daya manusia, dan ditentukan oleh manajemen yang lebih tinggi.

Semua kegiatan pengelolaan sumber daya manusia berkisar pada pengadaan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mendukung kinerja organisasi yang memuaskan. Pelaksanaan semua kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu didasarkan pada sistem informasi sumber daya manusia yang handal. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menjadikan pendidik sekolah berguna, efektif, efektif, dan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Keberhasilan pendidikan sekolah sangat tergantung pada keberhasilan manajemen kepala sekolah terhadap pendidik sekolah. Dalam hal ini, berbagai konsep dan strategi manajemen personalia modern dapat diterapkan untuk memperbaiki perilaku pendidik sekolah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Untuk mencapai sumber daya manusia yang profesional dan handal, maka dalam hal ini manajer atau penanggung jawab harus memperhatikan dengan

seksama perekrutan pegawai atau pekerja. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan bimbingan dan bimbingan kepada guru, staf dan pegawai agar terjalin hubungan kerjasama yang baik satu sama lain pada SMAN 8 MERANGIN. Melalui kerjasama, tujuan atau rencana sekolah yang telah ditetapkan akan tercapai.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan yang dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (**Yakub, 2017**).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang menurut (**Lantara, 2019**) Jika karyawan produktif dalam bekerja dan perusahaan dapat memenuhi harapannya maka kepuasan kerja dapat tercapai. Jika pimpinan atau rekan kerja tidak saling mendukung atau peduli, pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan lancar, masalah akan muncul, dan kepuasan kerja karyawan secara alami akan menurun. Pimpinan dan rekan kerja harus saling memahami dan memotivasi untuk menjalin hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja. Motivasi kerja biasanya merupakan harapan

karyawan. Gambaran yang tepat dari hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kepuasan kerja akan tinggi. , Motivasi kerja akan terwujud.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorongnya Seseorang ingin bekerja. Jika karyawan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya Maka dia akan senang bekerja. Kapan karyawan mendapatkan kepuasan kerja Pekerjaan tersebut belum sepenuhnya selesai, yang terlihat dari kondisi kepemimpinan yang terjadi Akan mempengaruhi karyawan dalam organisasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah respon emosional seseorang terhadap suatu situasi, Kondisi kerja. Reaksi emosional dapat berupa perasaan puas atau tidak puas terhadapnya Bekerja, jika merasa puas maka kepuasan kerja karyawan dapat tercapai; jika Karyawan yang puas dan tidak puas (**Siagian & Khair, 2018**).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik memiliki citra positif di mata publik dan tidak mengabaikan aspek pembinaan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, efisiensi kerja, promosi, pengembangan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja, maka pengembangan karir perusahaan dinilai baik. Perusahaan memberikan

motivasi kerja yang baik berdasarkan pemberian upah, subsidi perumahan, tunjangan pensiun, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, bonus dan penghargaan, promosi, kebebasan berpendapat, serta evaluasi dan kritik. **(Syariful Bahri, 2017)** Bekerja dalam organisasi membutuhkan koordinasi yang baik antara pimpinan Dan bawahan mereka di perusahaan. Sebuah pekerjaan bisa lewat Jika karyawan dalam kondisi fisik yang baik dan lingkungan kerja dalam kondisi baik Ini juga bagus, agar karyawan bisa menghasilkan output terbaik Sesuai dengan tugas di tempat kerja. Output tinggi Dan karyawan rendah memiliki dampak besar pada perusahaan. Adanya kepuasan kerja diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai Dalam mencapai hasil yang baik. Kepuasan kerja adalah sebuah level Perasaan baik atau buruk tentang aspek-aspek tertentu dari pekerjaan dan situasi Pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja. Selain kepuasan Pekerjaan, faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah employee engagement. Keterlibatan karyawan memiliki hubungan lain dalam perilaku organisasi. ide Dalam perilaku organisasi, berbicara tentang hubungan dengan karyawan organisasi. Sebagai salah satu ide perilaku organisasi, karyawan Partisipasi berbeda dengan konsep lain, seperti komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, penulis mengkaji hubungan antara employee engagement dengan employee engagement **(Mariska, 2018)** Perkembangan pengelolaan sumber daya manusia di masa kini sudah mengarah ke *human capital*. Sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai *supporting* (penunjang), namun sebagai sumber aset keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan

mencapai tujuan perusahaan. Usaha dilakukan perusahaan dalam pengembangan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi atau perusahaan. Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaannya. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, keterikatan karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan tatanan yang sangat strategi yang bisa mengarah pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

(Thesiasari, 2019) Dalam perkembangan bisnis dan masa depan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bersaing dalam arus perubahan yang semakin dinamis. .

Jika suatu perusahaan ingin melatih karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan cara terbaik. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan mendapatkan bayaran atas usahanya sendiri akan membawa kepuasan bagi karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang

besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan. (Agung, 2018)

Fenomena-fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada GURU SMAN 8 MERANGIN hubungan *employee Engagement* masih kurang baik sepenuhnya didalam sekolah karena merasa kurangnya penerapan pengembangan karir yang ditetapkan sehingga kompensasi kerja tidak terencana dan searah, sehingga guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

GURU SMAN 8 MERANGIN membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengembangan karir dan kompensasi kerja. Banyaknya sumber daya manusia, Sekolah harus bisa mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan guru yang memiliki kerja yang baik agar sesuai dengan kemampuan guru sehingga dapat mengoptimalkan kepuasan kerja guru sehingga tercipta keunggulan bisnis dan visi sekolah

SMAN 8 MERANGIN adalah sekolah sehat berbudaya lingkungan yang memfasilitasi peserta didik tidak hanya pendidikan regular, namun dengan tambahan berbagai program seperti KSN, KOSN, FLS2N dan ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat masing-masing. SMAN 8 MERANGIN mengedepankan program UKS dan Adiwiyata untuk mewujudkan visi dan misi sekolah sebagai sekolah sehat berbudaya lingkungan.

Kepuasan kerja guru SMAN 8 MERANGIN dapat dilihat dibawah ini adanya naik turunnya jumlah guru yang ada di SMAN 8 MERANGIN dapat

berpengaruh pada kurangan hubungan *employee engagement* guru dan sekolah SMAN 8 MERANGIN.

Tabel 1.1

**Berikut Tabel Absensi Guru SMAN 8 MERANGIN
Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Guru	Hadir Tepat Waktu	Keterangan					Total
			Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	Alpa	
Januari	41	32	3	2	1	2	1	9
Februari	41	29	2	2	-	3	5	12
Maret	41	37	-	1	1	2	-	4
April	41	40	1	-	-	-	-	1
Mei	41	35	3	1	1	-	1	6
Juni	41	27	2	1	3	5	3	14
Juli	41	39	1	-	-	-	1	2
Agustus	41	41	-	-	-	-	-	0
September	41	34	5	2	-	-	-	7
Oktober	41	36	2	1	-	1	1	5
November	41	26	4	3	2	4	2	15
Desember	41	40	-	-	1	-	-	1

Sumber: SMAN 8 MERANGIN 2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa naik turunnya absensi guru SMAN 8 MERANGIN selama periode 2020 terakhir mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya. Pada bulan Januari guru yang hadir tepat waktu sebanyak 32 orang dari 41 orang terdapat izin 3 orang, sakit 2 orang, cuti 1 orang, terlambat 2 orang, alfa 1 orang. Pada bulan Februari guru yang hadir tepat waktu sebanyak 29 orang dari 41 orang terdapat izin 2 orang, sakit 2 orang, cuti 0, terlambat 3, alfa 5 orang. Pada bulan Maret guru yang hadir tepat waktu sebanyak

37 orang dari 4 orang terdapat izin 0 orang, sakit 1 orang, cuti 1 orang, terlambat 2 orang, alfa 0 orang. Pada bulan April guru yang hadir tepat waktu 40 orang dari 1 orang terdapat izin 1 orang, sakit 0 orang, cuti 0 orang, terlambat 0 orang, alfa 0 orang. Pada bulan Mei guru yang hadir tepat waktu 35 orang dari 6 orang terdapat izin 3 orang, sakit 1 orang, cuti 1 orang, terlambat 0 orang, alfa 1 orang. Pada bulan Juni yang hadir tepat waktu 27 orang dari 14 orang terdapat izin 2 orang, sakit 1 orang, cuti 3 orang, terlambat 5 orang, alfa 3 orang. Pada bulan Juli guru yang hadir tepat waktu sebanyak 39 orang, dari 2 orang terdapat izin 1 orang, sakit 0 orang, cuti 0 orang, terlambat 0 orang dan Alfa 1 orang. Pada bulan Agustus guru yang hadir tepat waktu sebanyak 41 orang, dari 0 orang terdapat izin 0 orang, sakit 0 orang, cuti 0 orang, terlambat 0 orang dan Alfa 0 orang. Pada bulan september guru yang hadir tepat waktu sebanyak 34 orang, dari 7 orang terdapat izin 5 orang, sakit 2 orang, cuti 0 orang, terlambat 0 orang dan Alfa 0 orang. Pada bulan Oktober guru yang hadir tepat waktu sebanyak 36 orang, dari 5 orang terdapat izin 2 orang, sakit 1 orang, cuti 0 orang, terlambat 1 orang dan Alfa 1 orang. Pada bulan November guru yang hadir tepat waktu sebanyak 26 orang, dari 15 orang terdapat izin 4 orang, sakit 3 orang, cuti 2 orang, terlambat 4 orang dan Alfa 2 orang. Pada bulan Desember guru yang hadir tepat waktu sebanyak 40 orang, dari 1 orang terdapat izin 0 orang, sakit 0 orang, cuti 1 orang, terlambat 0 orang dan Alfa 0 orang. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya ketidakstabilan absensi guru SMAN 8 MERANGIN menyebabkan kepuasan kerja masih belum maksimal pada guru. Beberapa faktor penyebabnya adalah penurunan kepuasan kerja pada guru. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya hubungan *employee engagement* terhadap guru sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada guru SMAN 8 MERANGIN.

Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut dapat dilihat di SMAN 8 MERANGIN yang mana adalah salah satu sekolah negeri yang bergerak di pendidikan.

Maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengembangan karir, kompensasi kerja dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi atau sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru sehingga pengembangan karir tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas ,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir ,Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Employee Engagement* “**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Fenomena tersebut dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi kerja dengan

kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir yang belum memiliki kemajuan pada GURU SMAN 8 MERANGIN
2. Kompensasi Kerja yang diharapkan karyawan belum tercapai pada GURU SMAN 8 MERANGIN
3. Adanya karyawan yang masih belum memperoleh kepuasan karyawan pada GURU SMAN 8 MERANGIN
4. *Employee Engagement* yang kurang berkembang pada GURU SMAN 8 MERANGIN
5. Kurangnya pengembangan yang belum optimal GURU SMAN 8 MERANGIN
6. Kemampuan dan keahlian karyawan yang masih rendah pada GURU SMAN 8 MERANGIN
7. Kompensasi kerja yang belum meningkatkan GURU SMAN 8 MERANGIN
8. Tempat atau lokasi pada lingkungan yang belum memadai sehingga guru tidak bisa bekerja dengan baik pada GURU SMAN 8 MERANGIN
9. Pengembangan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan GURU SMAN 8 MERANGIN

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini bertujuan untuk memperjelas masalah yang ingin diteliti agar lebih fokus mendalam dan mencapai sasaran yang sudah terarah dalam penulisan penelitian ini. Penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengembangan karir (X1) dan Kompensasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta *Employee engagement* (Z) sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan diidentifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Employee Engagement pada karyawan GURU SMAN 8 MERANGIN?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan GURU SMAN 8 MERANGIN?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 8 MERANGIN?
5. Bagaimana pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN?

6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil,sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai ,sesuatu yang akan dicapai atau dituju sebuah penelitian .Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut ,maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap employee engagement pada GURU SMAN 8 MERANGIN
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap Employee Engagement pada karyawan GURU SMAN 8 MERANGIN
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN

5. Untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja pada GURU SMAN 8 MERANGIN
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui *employee engangment* sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui *employee engangment* sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh informasi yang akurat dan relevan yang dapat digunakan oleh:

1. Bagi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan ,menambah pengetahuan penulis mengenai teori dalam hal pengembangan karir dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui *employee engangment* sebagai variabel intervening pada GURU SMAN 8 MERANGIN

2. Bagi Sekolah

Penulisan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada pihak sekolah dan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengembangan karir

dan kompensasi kerja yang diperkuat dengan peran *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan bacaan dan sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan tambahan pengetahuan sebagai bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.