

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini persaingan dunia usaha semakin kompetitif, tidak hanya dalam bidang usaha akan tetapi dalam hampir semua bidang. Semuanya dituntut harus lebih produktif agar mampu memberikan pelayanan terbaik sehingga dapat bersaing dengan pesaing baik dari dalam maupun luar negeri. Tidak hanya itu, sebuah lembaga maupun organisasi dalam persaingan saat ini harus memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan bekerja untuk organisasi tersebut juga berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas disini adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat meningkatkan mutu lembaga ataupun organisasi, bagaimapun juga lembaga ataupun organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen utama dalam sebuah lembaga ataupun organisasi, yang dimana Sumber Daya Manusia diperlukan untuk dapat menjalankan lembaga ataupun organisasi tersebut dengan baik. Sumber daya manusia yang baik sendiri sebenarnya tidak selalu dilihat atau dinilai dari apa yang sering ia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia itu dapat hasilkan dari apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia dalam suatu lembaga ataupun organisasi sangatlah besar karena berperan dalam kesuksesan dan kemajuan suatu lembaga ataupun organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan benar agar dapat tercipta sumber daya yang berkualitas.

Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa dan pembangunan watak bangsa. Diantara sekian banyak agenda pembangunan bangsa, pendidikan merupakan salah satu agenda penting dan

strategis yang menuntut perhatian sungguh-sungguh dari semua pihak, sebab pendidikan adalah faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan. Pembangunan bidang pendidikan yang dilaksanakan pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengimplementasian salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia, yang menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa. Jika sebagai bangsa berhasil membangun dasar-dasar pendidikan nasional dengan baik, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan di bidang-bidang lain.

Salah satu pihak yang berpengaruh sangat penting dalam dunia pendidikan adalah keberadaan guru sebagai pendidik dan pengajar yang akan mengarahkan generasi bangsa ke arah yang benar dan tepat. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar. Tertuang dalam UU RI No. 14 Pasal 20 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Guru adalah SDM yang memiliki tugas penting dalam ranah pendidikan. Kemajuan pendidikan bergantung pada kualitas guru. Peran guru dengan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan secara konsisten meminta para guru untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme, namun permintaan ini terkadang tidak dikoordinasikan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Pendapatan guru sering kali dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan apalagi guru yang masih menyandang status honorer.

SMK Negeri 1 Sagaranten merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan bidang teknologi dan rekayasa di Kabupaten Sukabumi. Terdapat 5 kompetensi keahlian yang ditawarkan yaitu terdiri dari teknik permesinan, teknik kendaraan ringan, teknik dan bisnis sepeda motor, teknik komputer jaringan, dan multimedia. Sekolah ini termasuk penting keberadaannya mengingat terdapat di daerah dan bukan kota besar, terbukti dari data jumlah siswa pada tahun 2022 yaitu terdapat sejumlah 1.104 siswa semua angkatan yang terdiri dari 763 siswa laki-laki dan 341 siswa perempuan.

Sekolah tersebut mampu menjadi wadah bagi anak-anak di daerah khususnya daerah Sagaranten Kab. Sukabumi, dan menjadi lembaga pendidikan yang diandalkan masyarakat sekitar untuk mendidik putra putrinya serta sebagai wadah untuk menimba ilmu sehingga dapat menghasilkan lulusan yang siap menjadi tenaga kerja yang handal dan berdaya saing sesuai dengan kompetensi yang ada.

Akan tetapi, tidak mudah untuk mewujudkan hal tersebut, mengingat SMK Negeri 1 Sagaranten ini masih terbilang sekolah yang belum terlalu lama berdiri, yaitu didirikan pada tahun 2004 dan berarti baru 18 tahun sejak berdiri. Salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut adalah faktor pengajar atau guru, terbukti dari data guru yang peneliti terima yaitu dari total 58 guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Sagaranten 39 diantaranya berstatus honorer yang menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Sagaranten masih berstatus honorer.

Dapat kita ketahui bahwa kesejahteraan guru honorer di Indonesias masih terbilang cukup rendah, hal tersebut juga terjadi di SMK Negeri 1 Sagaranten ini, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu guru disana yaitu bapak Samsul Maulana, S.Pd. yang memegang jabatan sebagai wakasek bidang kurikulum pada saat peneliti melakukan wawancara. Menurut beliau, kesejahteraan guru honorer memang terbilang kurang mengingat dana untuk menggaji atau mengkompensasi guru honorer terbatas yaitu dari dana BOS dan bantuan dari pemerintah daerah itupun hampir tidak mencukupi. Dengan keterbatasan dana untuk mengkompensasi guru honorer tersebut, akan sulit untuk meningkatkan jumlah guru yang berkopetensi untuk mengajar dan mendidik siswa.

Disisi lain, pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan secara konsisten meminta para guru untuk memiliki kompetensi dan profesionalisme, namun permintaan ini tidak dikoordinasikan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Selain terjadi pada guru honorer hal ini juga dirasakan oleh tenaga kependidikan lainnya yaitu staff tata usaha di sekolah itu sendiri. Pemerintah jelas harus dapat memperhatikan hal

tersebut sehingga dengan meningkatnya kesejahteraan tenaga kependidikan baik itu guru dalam status honorer ataupun staff tata usaha yang diketahui bahwa tingkat kesejahteraannya masih tergolong cukup rendah. Dan ketika kesejahteraannya terpenuhi maka pemerintah dapat menuntut untuk kualitas tenaga kerja kependidikan tersebut.

Adapun salah satu alat ukur dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas sendiri yaitu diukur dari kinerjanya, yang dimana menurut (Hasibuan, 2011) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan (Mangkunegara, 2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik atau berkualitas sendiri merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar lembaga atau organisasi dan mendukung tercapainya tujuan lembaga atau organisasi. Lembaga ataupun organisasi yang baik pasti akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian daripada itu salah satu hal pemicu meningkatnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Seperti yang termuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Apriliana, Regi (2018) kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. kemudian ada pula penelitian yang dilakukan oleh Alhadad, Cep Alawi (2018) menyebutkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada hakikatnya manusia memerlukan kebutuhan pokok untuk bertahan hidup, maka dari itu manusia mencari pekerjaan untuk mendapatkan kompensasi agar kebutuhan hidupnya terpenuhi. Sedangkan perusahaan ataupun organisasi harus memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Adapun Yusnita dan Sari (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada

karyawannya agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, kompensasi juga sifatnya tidak tetap dan selalu berubah- ubah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan Werther dan Davis (2001) menyatakan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Selanjutnya Werther dan Davis menyatakan bahwa didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.

Untuk jumlah besaran kompensasinya sendiri pada umumnya tergantung kualifikasi karyawan, namun pada banyak kasus jumlah besaran kompensasi sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai beban pekerjaan akan membuat karyawan merasa dihargai dan mendukung semua aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya perilaku negatif karyawan dan menurunnya komitmen yang nantinya akan menurunkan prestasi kerja masing-masing karyawan (Apriyanti,2016).

Sudah diketahui bahwa kompensasi jelas dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja, dan hal tersebut dapat menimbulkan efek domino yang dimana dengan kurangnya komitmen dapat juga mempengaruhi kinerja. Komitmen sendiri merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, komitmen karyawan terhadap organisasi haruslah selalu dijaga oleh perusahaan dengan cara salah satunya adalah memberikan kompensasi

seadil mungkin. Hal ini dibuktikan melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pebriani, Ike (2014) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sendiri didefinisikan oleh Griffin (2004) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adapun Durkin (1999) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Dengan semakin eratnya karyawan terhadap perusahaan atau organisasi hal ini akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan lebih baik lagi, maka dari itu hal ini dapat meningkatkan kinerja. Dan apa bila dilihat dari penelitian sebelumnya komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusyandi, Eris (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi baik itu komitmen afektif, normatif, maupun continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Rusdiyana, Reza (2019) yang berjudul “Pengaruh *Organizational comitment* terhadap kinerja guru di yayasan Tarbiyatul Islamiyah” dimana pada penelitian tersebut menyatakan juga bahwa komitmen organisasi baik itu afektif, normatif, ataupun continuance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Maka dari itu berangkat dari pemikiran- pemikiran diatas, peneliti berniat untuk meneliti lebih lanjut mengenai variable Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja. Banyak juga penelitian sebelumnya yang telah meneliti mengenai ketiga variable tersebut baik itu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara langsung, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja secara langsung, maupun pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara simultan.

Untuk dalam penelitian ini sendiri, peneliti akan mencoba model penelitian yang lain yaitu menggunakan model penelitian intervening atau mediasi. Maka berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, penulis tertarik membuat suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE MEDIASI (Studi Kasus pada Guru Honorer dan Staf Tata Usaha di SMKN 1 Sagaranten Kab. Sukabumi)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten
4. Apakah komitmen organisasi memediasi kompensasi terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten

4. Untuk menganalisis dan mengetahui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh kepada kompensasi terhadap kinerja pada guru honorer dan staf tata usaha di SMKN 1 Sagaranten

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi ilmiah pada bidang akademis Manajemen Sumber Daya Manuis (MSDM) terkhusus pada kajian tentang kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja. Kajian tentang variable-variable tersebut memang cukup beragam. Namun menurut hasil pencarian penulis di berbagai sumber, riset yang secara spesifik fokus pada kompensasi terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi masih kurang. Oleh karena itu penelitian ini diharaiapkan mampu menyediakan referensi baru tentang hubungan kompensasi terhdap kineja dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, maka peneliti dapat mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada dilapangan, selain itu juga agar peneliti lebih memahami dan memperluas kembali mengenai ilmu manejemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Manajemen Sumber

Daya Manuis (MSDM dan menjadi referensi baru sebagai bahan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Pihak Instansi Yang Bersangkutan

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi bagi instansi SMKN 1 Sagaranten mengenai kompensasi, kinerja dan komitmen organisasi. Sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai acuan evaluasi mengenai hal-hal tersebut.

