

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan jaman dewasa ini sangat cepat berkat dukungan teknologi yang semakin canggih sebagai akibat dari globalisasi. Dengan adanya globalisasi maka hampir tidak ada lagi hambatan untuk mengakses ilmu-ilmu atau pengetahuan baru. Hal semacam ini membuat sekolah-sekolah di Indonesia khususnya di Jakarta saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dan ternama terkait dengan persaingan. Untuk mencapai keinginan tersebut maka setiap sekolah saling bersaing dalam menyediakan jasa serta pelayanan yang terbaik.

Sekolah-sekolah sekarang ini dituntut untuk menghasilkan murid-murid yang berprestasi demi untuk membangun bangsa agar bisa bersaing di dunia internasional. Sekolah-sekolah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja para guru di dalam lingkungannya. Keberhasilan sekolah-sekolah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Dengan kenyataan tersebut sudah sewajarnya apabila para guru mendapat perhatian dan perlakuan yang sesuai dengan keinginannya agar tercipta kenyamanan dalam mengajar.

Mengenai fungsi penting sumber daya manusia bagi suatu organisasi, Steers (1995) mengemukakan “Bahwa faktor manusia harus diperhitungkan secara lebih manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitasnya dalam jangka panjang”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa jika sebuah sekolah ingin meningkatkan kualitas, wajib memperlakukan guru secara lebih manusiawi. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah guru di suatu sekolah atau yayasan harus di perlakukan sebagai mitra untuk mencapai tujuan utama sekolah tersebut. Sudah selayaknya apabila sebagai mitra kerja, sekolah wajib memperlakukan guru dengan baik dan memberikan kompensasi atau imbalan yang sesuai atas apa yang telah diberikan terhadap sekolah.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja di dalam mengajar. Kompensasi bisa berupa finansial maupun nonfinansial dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada sekolah tempat ia mengajar pada setiap periode yang tertentu. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru. Sebaliknya kompensasi yang baik akan mendatangkan dampak yang baik pula terhadap sekolah itu sendiri, diantaranya ialah mendapatkan guru yang berkualitas sehingga sekolah tersebut memiliki keunggulan yang lebih dari para pesaingnya atau biasa disebut dengan keunggulan kompetitif. Dalam era globalisasi seperti saat ini ketika persaingan semakin ketat di segala bidang, maka setiap sekolah dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri. Selain itu, dunia pendidikan dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, juga sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau

menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah.

Pada dasarnya besar kecilnya pemberian kompensasi kepada guru didasarkan atas pemenuhan kebutuhannya. Maka perlu adanya upaya yang sungguh-sungguh dari pihak sekolah untuk lebih memperhatikan bentuk kompensasi yang sesuai. Baik dari segi jumlah yang diberikan kepada masing-masing guru, maupun dari segi jenisnya, sehingga dapat memenuhi rasa kebutuhan dan kelayakan sesuai dengan persepsi masing-masing guru. Penekanan pada aspek pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan langsung dengan kepuasan kerja pada diri guru. Apabila kebutuhan dirinya terpenuhi membuat kepuasan kerjanya meningkat dan akan tercermin dari meningkatnya pula prestasi kerja. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan layak bagi guru bukan hanya dalam bentuk materi melainkan juga dalam bentuk nonmateri, seperti suasana mengajar yang mendukung, hubungan sesama rekan pengajar yang kondusif, serta ruangan dan fasilitas yang nyaman untuk mengajar.

Dengan demikian, pihak sekolah harus lebih mencurahkan kepada masalah imbalan atau kompensasi dan bagaimana kompensasi yang diberikan dapat menjadi daya tarik dan memotivasi para guru untuk mau bekerja lebih baik lagi, yaitu dengan melalui penciptaan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2005), yang mengemukakan “Dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan pemberian kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan sekolah lain. Karena bagi para guru, kompensasi memiliki arti yang

sangat penting, baik sebagai sumber penghasilan dan kehidupan bagi keluarganya maupun sebagai gambaran atas kondisi status sosial guru tersebut beserta keluarganya ditengah-tengah masyarakat.

Yulk (1998) mengartikan kepuasan kerja sebagai *“the way an employee feels about his or her job”*. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan guru lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat perkembangan sekolah sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia di masa depan maka penulis mengambil judul penelitian **“Analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Al-Jannah Islamic School Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Kompensasi adalah salah satu faktor penentu kepuasan kerja yang sangat sensitif. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk fisik contohnya gaji, bonus, insentif, uang makan, uang transportasi, asuransi, jaminan sosial tenaga kerja, jamina kesehatan dan lain-lain. Kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk fisik dan hanya

dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja dan kesempatan berkembang.

Berdasarkan hal di atas, masalah yang penulis angkat adalah persoalan mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah hubungan pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah variabel kompensasi finansial (X1) dan variabel kompensasi non-finansial (X2) sebagai *variabel independent*. Sementara itu variabel kepuasan kerja guru (Y) merupakan *variable dependent* dalam penelitian ini. Komponen-komponen dalam *variabel independent* yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan atas dasar keseragaman, sehingga semua guru mendapatkan seluruh komponen yang sama. Komponen untuk variabel kompensasi finansial adalah (1) gaji, (2) insentif untuk kerja, (3) tunjangan, (4) jaminan kesehatan, sedangkan komponen untuk variabel kompensasi non-finansial adalah (1) promosi jabatan, (2) fasilitas pendukung, (3) kesempatan untuk berkembang. Mengingat banyaknya komponen dari masing-masing *variabel independent*, maka dimungkinkan apabila terdapat variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang masalah dan judul penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang muncul dan membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
2. Apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
3. Apakah kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
2. Mengetahui apakah kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.
3. Mengetahui apakah kompensasi finansial dan non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan sekaligus menerapkan teori-teori yang didapat di perkuliahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai topik kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

Membantu Al-jannah *Islamic School* Jakarta untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non-finansial yang telah diberikan selama ini berdampak bagi kepuasan kerja guru di Al-jannah *Islamic School* Jakarta.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa.

1.7 Sistematika penulisan

Penulisan ini disajikan dalam lima bab yang akan diuraikan secara sistematis. Setiap bab akan saling berkaitan dan bab sebelumnya merupakan pedoman untuk bab-bab selanjutnya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini ialah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN PEMIKIRAN TEORITIS

Bab ini akan menguraikan mengenai referensi yang memuat landasan dan kerangka teori yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, jika terdapat hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan materi pembahasan penelitian ini maka akan dimasukkan juga di dalam bab ini, serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merupakan metode penelitian yang akan digunakan, yakni alat analisis, jangka waktu pengumpulan data penetapan sampel, teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian-uraian hasil penelitian berdasarkan data yang telah diolah pada bab sebelumnya serta analisa pembahasan untuk menjawab masalah penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini adalah bagian penutup dari skripsi yang berisi tentang kesimpulan dan rangkuman yang didapat dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya. Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, penulis dapat memberikan saran baik bagi kalangan akademik maupun kalangan praktisi yang berperan dalam objek yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA