

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini berbagai negara di belahan dunia sedang dilanda pandemi *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) atau yang lebih dikenal dengan istilah COVID-19 termasuk negara Indonesia. Angka kasus penyebaran virus COVID-19 terus mengalami peningkatan. Indonesia menempati urutan ke-13 sebagai negara dengan kasus COVID-19 terbanyak di dunia, dengan catatan total 3.666.031 kasus per-8 Agustus 2021 (<https://covid19.go.id/>). Perkembangan jumlah kasus aktif nasional mingguan dapat digambarkan oleh Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Perkembangan Jumlah Kasus AKtif Nasional Mingguan

(Sumber: Covid19.go.id)

Pandemi yang telah terjadi di Indonesia selama hampir dua tahun ini memberikan banyak pengaruh pada berbagai bidang, tak terkecuali bidang pendidikan. Pemerintah pun memberlakukan berbagai upaya untuk menekan angka penularan. Demi memutus mata rantai penyebaran virus COVID-19, pemerintah

mengambil langkah pelaksanaan pembelajaran dan ujian dalam jaringan atau Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) (<https://www.kemdikbud.go.id>). Terhitung sejak akhir Maret 2020, sekolah dan institusi pendidikan mulai menerapkan kebijakan tersebut. Perubahan ini tentu tidak mudah dilaksanakan, baik oleh siswa maupun tenaga pendidik.

Sudrajat (2020), menyebutkan persoalan-persoalan yang muncul dalam pembelajaran daring yaitu fasilitas yang kurang mendukung. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melaporkan bahwa 40,5% siswa dan orang tua mereka memiliki masalah dengan kurangnya fasilitas pendukung pembelajaran seperti laptop, perangkat, internet dan listrik (Kemendikbud, 2020). Akses internet yang tidak stabil juga menjadi kendala utama karena menyangkut kelancaran proses pembelajaran (Kaka & Yulianti, 2021). Hambatan dalam pembelajaran daring ini adalah kemandirian belajar yang masih kurang sehingga tidak semua siswa memiliki kesadaran dan tanggung jawab akan tugasnya (Purwanto et al., 2020).

Wardani & Ayriza (2021), menyatakan hambatan dalam pembelajaran jarak jauh juga kerap dirasakan oleh orangtua, kendala tersebut muncul disebabkan karena kurangnya pemahaman materi, sulit untuk dapat menumbuhkan semangat dan motivasi belajar pada anak, sulit untuk membagi waktu antara pekerjaan orangtua dan pendampingan pada anak, keterbatasan orangtua dalam penggunaan *gadget*, keterbatasan jangkauan *internet*, serta kurangnya kesabaran orang tua mendampingi anak saat pembelajaran daring.

Sementara bagi guru, berdasarkan temuan dalam penelitian Rigianti (2020), kendala dalam pembelajaran daring antara lain penggunaan aplikasi pembelajaran berbasis teknologi informasi dan jaringan internet; pengelolaan pembelajaran berupa pemilihan dan penyusunan materi, penilaian pembelajaran yang merupakan pencapaian dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik, dan kurangnya pengawasan serta komunikasi dari guru maupun orang tua.

Menyikapi berbagai permasalahan tersebut, Mendikbudristek Nadiem Makarim dalam raker dengan Komisi X DPR RI pada tanggal 23 Agustus 2021 menyatakan keinginannya agar segera dilakukan sekolah tatap muka. Alasannya yaitu pembelajaran jarak jauh (PJJ) membawa dampak hilangnya kesempatan belajar anak, kritisnya kondisi psikologis anak, penurunan capaian belajar, banyaknya anak putus sekolah terutama perempuan, dan adanya kasus kekerasan dalam rumah tangga (<https://www.detik.com>).

Meskipun menuai pro kontra, pelaksanaan PTM yang mengacu pada kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) dan Surat Keputusan Bersama (SKB) 4 Menteri tetap dilaksanakan. Pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas dapat dilaksanakan di zona wilayah PPKM level 1-3 dengan mengutamakan kehati-hatian, keselamatan, dan kesehatan warga sekolah. Selain wajib melakukan vaksinasi sebanyak dua kali, Menteri Nadiem mengingatkan para pendidik dan tenaga kependidikan memperhatikan ketentuan seperti kehadiran siswa di dalam kelas dibatasi maksimal 50%, diwajibkan untuk melakukan perputaran, diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan, meniadakan kegiatan ekstrakurikuler, dan kantin sekolah tidak diperbolehkan untuk dibuka. Terkait kurikulum pembelajaran di masa pandemi COVID-19, prioritas utama bukan untuk menuntaskan kurikulum, tetapi memastikan semua siswa mengalami proses pembelajaran (<https://www.kemdikbud.go.id>).

Menurut hasil wawancara peneliti secara acak kepada Guru Pegawai Negeri Sipil, mereka merasa dengan adanya metode pembelajaran *blended learning* ini memberikan dampak pada kinerja, karena diharuskan untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Kinerja menurut Rivai (2020) diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan pada sebuah periode tertentu yang nantinya akan dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang sebelumnya telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya, serta merupakan perwujudan dari kemampuan yang telah dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat di evaluasi dengan baik (Priansa, 2017:48).

Sunarso dan Kusdi (2010) menyatakan keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri seperti rasa pengabdian, rasa tanggung jawab, dan rasa mencintai profesinya. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru seperti penghargaan, baik berupa pangkat, jabatan, yang berakibat pada penghasilan atau tambahan penghasilan selain gaji. Sementara Asf & Mustofa (2013), menyebutkan faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru dapat berasal dari dalam individu seperti motivasi, keterampilan, dan pendidikan serta faktor yang berasal dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan sebagainya.

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh karyawan saat memilih sebuah pekerjaan. Apabila kompensasi finansial berupa gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, dikhawatirkan dapat menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan (Syah, 2013) dan berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Mukzam et al., (2014), menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Di tengah penyesuaian terhadap sistem pembelajaran di masa pandemi COVID-19, guru dan tenaga pendidik berstatus Pegawai Negeri Sipil harus menghadapi keputusan terkait gaji ke-13 yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 63 Tahun 2021 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Aparatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan Tahun 2021. Dikutip dari berita CNN Indonesia, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati kembali mengumumkan tahun 2021 ini resmi menghapus

tunjangan kinerja dari Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ke-13 sama seperti tahun sebelumnya. Keputusan tersebut diambil dengan mempertimbangkan penanganan pandemi COVID-19 yang membutuhkan dana besar untuk membantu masyarakat umum (<https://www.cnnindonesia.com>).

Pengumuman tersebut menuai respons negatif masyarakat, salah satunya tertuang dalam petisi *online* di situs [change.org](https://www.change.org) yang berjudul "THR & Gaji-13 ASN 2021 Lebih Kecil dari UMR Jakarta: Kembalikan Full Seperti Tahun 2019" yang telah ditandatangani lebih dari dua belas ribu orang (<https://www.bisnis.tempo.co>).

Guru merupakan sumber daya di sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk dapat meningkatkan kualitas peserta didik. Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 BAB I pasal I menyatakan bahwa guru merupakan seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun sebuah rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil dari pembelajaran, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik (Permenpan, 2009). Menurut Sunarsi (2020), keberhasilan pendidikan dan peserta didik berkaitan dengan kualitas dari para gurunya, sehingga lembaga pendidikan diharuskan untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015), kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara

yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru PNS menyatakan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka sebagai guru PNS meskipun metode pembelajaran yang digunakan saat ini berbeda dengan biasa dilakukan. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi dianggap sebagai faktor yang menunjang tercapainya suatu tujuan.

Penghapusan Tunjangan Kinerja kepada guru berstatus Pegawai Negeri Sipil dianggap tidak sesuai dan dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Pranazhira & Sukmawati (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang salah satunya diukur dengan pemberian insentif yang tepat. Akhyar et al., (2021) dan Syah (2013), menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) menunjukkan adanya penurunan tingkat kepuasan kerja guru juga disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai keinginan, dan kurangnya kesempatan promosi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sentot Iskandar (2012), menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja seorang karyawan, sebuah organisasi atau perusahaan juga harus mampu menyesuaikan batas kemampuan kerja seseorang dengan beban kerja yang diberikan. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010).

Selama pemberlakuan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) beban kerja yang diterima guru semakin bertambah. Karena tugas mereka tidak lagi hanya mengajar dan mendidik murid namun harus ditambah dengan menyiapkan perangkat pembelajaran, mengisi jurnal harian, membuat media pembelajaran, menyiapkan materi dan bahan ajar, serta membuat media pembelajaran dengan video dan

diunggah ke kanal YouTube (<https://news.detik.com/>). Ketika Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dilaksanakan tugas guru juga tidak hanya mengawasi murid selama belajar daring, tetapi juga menampung semua keluhan orang tua siswa yang mengaku tidak sanggup mendampingi anaknya selama Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) (<https://www.beritasatu.com>).

Berdasarkan ulasan teori dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di masa pandemi COVID-19 (Studi pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Jabodetabek).”**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Ruang Lingkup dari objek penelitian berfokus pada permasalahan yang ingin diteliti, sehingga peneliti fokus kepada permasalahan yang akan diteliti dengan menetapkan batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang diteliti merupakan hasil perkembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupa modifikasi model, modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berjudul *“The effect of Financial Compensation and Work Pressure on Employees Performance Through Job Satisfaction (The Case of Directorate of General Taxes of South, West, and South-East Sulawesi)* oleh Akhyar et al., (2021) dan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja perawat sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru”* oleh Amalia (2017).
2. Variabel independen yang terdapat pada penelitian ini adalah kompensasi finansial dan beban kerja. Kedua variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Selain itu kepuasan kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai intervening, variabel yang menghubungkan antara variabel independen dan

dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.

3. Objek penelitian yang sedang diteliti oleh penulis adalah Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Jabodetabek dikarenakan berdasarkan website www.bkn.go.id DKI Jakarta merupakan provinsi dengan jumlah guru PNS terbanyak di Indonesia. Selain itu, banyak guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi yang mengajar dan berdomisili di DKI Jakarta ataupun sebaliknya.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena ini mengenai adanya Pandemi Covid-19 yang telah melanda hampir seluruh dunia, termasuk Indonesia. Demi mengurangi dampak yang ditimbulkan, pemerintah mengambil berbagai langkah kebijakan salah satunya yaitu dengan mengubah metode belajar menjadi *blended learning*. Tentunya dengan adanya perubahan metode ini dibutuhkan adanya penyesuaian. Ditengah penyesuaian tersebut, pemerintah mengeluarkan keputusan dengan menghapus tunjangan kinerja dari Tunjangan Hari Raya (THR) dan gaji ke-13 dimana didalamnya terdapat tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan. Keputusan tersebut dianggap tidak sesuai karena beban kerja yang dirasakan selama penerapan *Blended Learning* lebih besar, terlebih metode tersebut memiliki tantangan dan tingkat kesulitannya tersendiri yang dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja serta kinerja. Melihat fenomena tersebut saya tertarik untuk meneliti dan mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh variabel independen kompensasi finansial dan beban kerja jika dikaitkan dengan variabel dependen kinerja karyawan serta dimediasi oleh variabel intervening kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, maka penulis melihat permasalahan penelitian ini yang diangkat perlu dibatasi variabelnya seperti independen, dependen,

dan adanya intervening sebagai penghubung antar variabel independen dan dependen. Rumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di DKI Jabodetabek?
3. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek?
4. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek?
5. Apakah terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek?
7. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek?

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan atau limitasi dari kerangka ilmiah ini adalah dalam lingkup kompensasi finansial dan beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan terhadap Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Jabodetabek.

1.6 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek.
2. Menguji dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek.

3. Menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek.
4. Menguji dan menganalisis apakah kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek.
5. Menguji dan menganalisis apakah beban kerja pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada guru PNS di Jabodetabek.
6. Menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek.
7. Menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada guru PNS di Jabodetabek.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi adalah sebagai berikut ini:

Manfaat bagi penulis:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian lain dengan topik dan konteks yang sama.
2. Sebagai salah satu syarat kelulusan sebagai sarjana manajemen di STIE Indonesia Banking School.

Manfaat bagi akademisi

1. Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya pada pembahasan kompensasi finansial, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan memberikan pengetahuan serta ilmu-ilmu yang bermanfaat pada penelitian selanjutnya.

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dimaksudkan untuk mempermudah dalam membaca penelitian sesuai dengan bab-bab yang terdapat penjelasan di setiap babnya. Dalam penulisan skripsi terdapat 5 bab yang terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas penjelasan secara umum mengenai objek penelitian yang diteliti oleh penulis, latar belakang, ruang lingkup masalah, maksud dan tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri atas kumpulan kajian teori, terkait masalah yang akan diteliti oleh penulis, seperti: landasan teori sebagai dasar dalam analisis penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat menjelaskan masalah penelitian, seperti: jenis penelitian, populasi dan sampel, operasionalisasi variabel, tahapan penelitian, pengumpulan data, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas, dan uji hipotesis

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian dan saran yang dibutuhkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN