

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dijalankan dengan sengaja, teratur berencana dengan maksud mengubah atau mengembangkan perilaku yang diinginkan.² Pendidikan sangatlah penting karena berorientasi pada peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah sebagai lembaga formal merupakan sarana dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, oleh sebab itu sekolah harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Satu diantara komponen yang utama dalam pengelolaan pendidikan adalah sumber daya manusia.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan.³ Pentingnya sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan menuntut lembaga pendidikan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan

² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

³ Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, (Makasar: Alauddin, University Press, 2012), 2

perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.⁴

Kompensasi mempunyai hubungan kasualitas dengan perilaku pegawai tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, dan motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Mengukur perilaku pegawai tentang kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan atas besarnya kompensasi yang sesuai dengan harapan, kepuasan atas besarnya kompensasi yang seimbang jika dibandingkan dengan pegawai lain, pada jenisnya pekerjaan dan jabatan yang sama dan kepuasan atas beragamnya jenis-jenis kompensasi yang diberikan.⁵

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan gaji atau upah. Gaji atau upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).⁶

Menurut Kadarisman struktur kompensasi pengaruhnya sangat besar terhadap kinerja pegawai/karyawan, maka perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan ketrampilan sehingga merasa puas karena usahanya sudah dihargai.⁷

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap

⁴ Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatma Publisher, 2015), 130.

⁵ Hanif, "Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja", *Journal of Islamic Economics And Business*, 1 (Mei, 2016), 95.

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 218.

⁷ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 8.

kinerja pegawai/karyawan.⁸ Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, kualitas input, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.⁹ Sedangkan Lijan Poltak Sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu¹⁰.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh tenaga pendidik dan kependidikan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik.¹¹

Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, masyarakat.¹²

Melihat pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada organisasi, lembaga atau perusahaan mendorong penulis ingin mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan lembaga terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

⁸ Michael Amstrong, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Penerjemah Sofyan Cikmat Dan Haryanto*, (Jakarta: Alex Media Komputindo, 1998), 15.

⁹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Praktik dan Penelitian*, (Aceh: Unimal Press, 2016), 91.

¹⁰ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*., 480

¹¹ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 23.

¹² Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya*., 130

Pegawai di SMK PGRI 1 Kediri”.

Peneliti memilih SMK PGRI 1 Kediri untuk dijadikan sebagai objek penelitian kerana memiliki daya tarik tersendiri bagi peneliti, karena SMK PGRI 1 Kediri mengalami perkembangan setiap tahunnya dan menuntut memiliki sumber daya kinerja yang profesional.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan sebagai permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi di SMK PGRI 1 Kediri?
2. Bagaimana kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka tujuan penelitian, adalah untuk:

1. Untuk mengetahui kompensasi di SMK PGRI 1 Kediri?
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri?

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna, baik manfaat dalam bidang teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sesuai dengan fenomena yang diangkat adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Lembaga

Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di lembaga sebagaimana dapat digunakan untuk pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan.

b. Bagi Pegawai

Untuk pegawai lebih meningkatkan kinerjanya agar prestasi kerja meningkat seiring dengan kompensasi yang diterima.

c. Bagi pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Janes E. Greighton, hipotesis merupakan sebuah dugaan tentative atau sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati. Sedangkan secara umum hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.¹³

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah

¹³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 64

penelitian.¹⁴ Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK PGRI 1 Kediri

F. Penegasan Istilah

1. Kompensasi

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi¹⁵. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan¹⁶.

Menurut Rivai dan Sagala, kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹⁷

Menurut Henry Simamora, secara umum ada beberapa indikator kompensasi ada 4, yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lam kerjanya, semakin besar bayarannya). Menurut Pasal 1 ayat 30 undang-undang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 64

¹⁵ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya*., 218.

¹⁶ Priyono dan Maris, *Manajemen Sumber Daya*., 223.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 147.

diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dari keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif terdiri dari atas dua jenis: *program insentif individu* yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu. Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi, atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan

tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.¹⁸

2. Kinerja Pegawai

Secara estimologi kata kinerja dapat disamakan artinya dengan *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁹

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggara pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara,

¹⁸ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2001), 445.

¹⁹ Ahmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya, Airlangga University Press, 2020), 1

tutor, insfratruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan khususnya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²⁰

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelejaraan, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro).²¹

Menurut Stephen P. Robbins indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada beberapa indikator, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

²¹ Rusi Rusmiati, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Polimedia Publishing, 2018), 4-5.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Tanggung jawab

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.²²

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Apotik Berkah” di tulis oleh Fajar Kurniadi, Program studi Manajemen Universitas Widyatama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diterima karyawan, mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan apotek berkah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah uji korelasi spearman. Hasil dari penelitian, bahwa kompensasi yang diberikan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di apotek berkah berdasarkan uji korelasi spearman hasil R hitungnya 0,863. Hal ini menunjukkan hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Kinerja pada apotek berkah dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5%. Pada penelitian terdapat persamaan yaitu meneliti tentang kompensasi. Perbedaan pada penelitian ini adalah, penelitian ini

²² Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi, Aplikasi *Jilid 2*, Terj. Benjamin Molan, (Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2003), 220.

dilakukan di sebuah badan usaha, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang ini dilakukan di sebuah lembaga pendidikan.²³

Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini adalah Sistem Kompensasi di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten, ditulis oleh Yuyu Humaero, program studi manajemen pendidikan fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode ini dilakukan menggunakan tiga teknik yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut merupakan siklus yang difokuskan kepada sistem kompensasi di madrasah Al-Ihsan. Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu meneliti tentang kompensasi dan dilaksanakan pada semua lembaga pendidikan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.²⁴

²³ Fajar Kurniadi, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah* (Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, 2012)

²⁴ Yuyu Humaero, *Sistem Kompensasi Di Madrasah Al-Ihsan Pandeglang Banten* (Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014)