

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menurut Lijan Poltaka Sinambela (2016). Proses dimaksud untuk melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang di tetapkan tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersediannya modal dan memadainya, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi akan sia-sia jika unsur-unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apabila kalau ditelantarkan dengan sendirinya.

Menyadari keberadaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang sangat penting bagi organisasi, sudah selayaknya organisasi memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas, semangat dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan,

semangat karyawan dan mampu memberikan kompensasi yang baik sehingga mampu mendorong kepuasan kerja bagi karyawan.

Salah satu amanah bunyi yang dikemukakan UU No 20 tahun 2003, dalam pasal 3. Tentang Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, manusia memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pendidikan. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang bertahan dan berjuang di dalam menghadapi kesulitan. Untuk itu berbagai cara akan dilakukan dan ditempuh untuk mewujudkan kegiatan pendidikan guna mencerdaskan kehidupan bangsa perlu dikendalikan. Pengenalan tentang pentingnya pendidikan yang bertujuan mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri dengan melalui pengembangan konsep, prinsip, creative, bertanggung jawab dan keterampilan masing-masing individu. Termasuk dalam substansi pendidikan adalah kualitas layanan pendidikan, kurikulum, kepada sekolah, sarana prasarana, siswa dan area pendidikan. Harapan dan tujuan pendidikan pada setiap jenjang pendidikan yaitu memberikan kepada siswa supaya mengembangkan segala kemampuannya dan bakat yang dimiliki sebagai pribadi, masyarakat, warga negara dan anggota menyiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi.

Keberhasilan dari organisasi sekolah ditentukan dari setiap guru yang ada sesuai mutu yang diharapkan seperti dikemukakan dalam UU No 14 tahun 2005, pasal 1. Tentang Guru adalah 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. Untuk telaksananya semua agar bisa tercapai peran guru begitu penting, selain itu guru adalah orang yang bekerja untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal. Tercapainya kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh pemberian motivasi kerja, kompensasi oleh pihak sekolah atau instansi. Guru bisa dipandang sebagai asset organisasi yang selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya Umi Farida (2015). Motivasi kerja juga memiliki hubungan dengan faktor-faktor psikologi seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan

psikologi seseorang. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja sesuai dengan profesinya.

Motivasi kerja yang didapat oleh guru biasanya ada yang material maupun non material. Motivasi material ini berupa pemberian kebutuhan fungsional dan adanya pemberian barang dari pihak sekolah seperti mendapatkan kebutuhan setiap bulannya. Sementara motivasi kerja yang non material seperti perasaan bangga ketika anak didiknya berprestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik. Hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi kepuasan kerja guru selama dalam mengajar. Namun seorang guru butuh pujian sebagai motivasi dirinya, tapi motivasi tersebut jarang terjadi.

Kompensasi adalah total dari semua pemberian yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai atas jasa mereka menurut Lijan Poltaka Sinambela (2016). Tujuan kompensasi sebagai imbal balik terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan bukan sekedar gaji berkala karena juga terdapat kesejahteraan yang didapat, serta bentuk-bentuk penghargaan yang lainnya. Tujuan kompensasi keseluruhan ini sebagai menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga dan pikiran yang baik bagi organisasi. Pada dasarnya kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, pikiran, dan komitmennya, bukan semata-mata ingin membangkitkan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau

balas jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup didalam suatu organisasi .

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka menurut Lijan Poltaka Sinambela (2016). Guru merupakan bagian dari karyawan maka Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak dapat mempengaruhi organisasi sekolah pada MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo. Manajemen organisasi sekolah dapat tidak maju disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan gejala seperti malas bekerja, banyaknya keluhan terhadap pekerjaan, semangat mengajar turun, hubungan sosial antar pegawai menurun dan gejala negatif lainnya. Berikut hasil survei penurunan Kepuasan Kerja selama dua bulan.

Tabel 1.1
Data Kepuasan Kerja berdasarkan kuisioner dua bulan terakhir
Guru MA Wali Songo Putra Ngabar

Indikator	Rata-Rata Perbulan	
	Maret	April
Gaji (Pembayaran)	2,75	2,75
Pekerjaan (Job)	3,25	1,75
Kesempatan Promosi (Promotion opportunities)	4,12	2,12
Atasan(Supervisor)	4,47	3,37
Rekan Kerja (Co-workers)	4,55	1,75

Sumber Data : MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo

Dari Tabel 1.1 penelitian ini menggunakan kuisioner pertanyaan tertutup dibuat dengan menggunakan dasar penskoran 5,4,3,2,1. Dapat disimpulkan bahwa selama dua bulan terakhir kepuasan kerja guru sangat menurun dengan dibuktikan dari hasil sebaran kuisioner yang dilakukan setiap bulannya. Pada bulan maret indikator rekan kerja mendapatkan nilai skor tertinggi 4,55 serta gaji mendapatkan skor terendah 2,75. Sedangkan pada bulan April skor tertinggi didapat pada indikator atasan dan terendah pada indikator pekerjaan 1,75. Dapat disimpulkan bahwa penurunan dua bulan terakhir terjadi pada indikator pekerjaan dan rekan kerja mengalami nilai yang kurang baik dapat mengindikasikan bahwa penurunan tingkat kepuasan kerja dua bulan terakhir ini terjadi diakibatkan tidak terpenuhinya faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya kepuasan yang tinggi selalu diinginkan oleh guru karena dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatukan membentuk harapan kerja yang baik dan sesuai tujuan organisasi yang ditetapkan. Kepuasan kerja akan menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Oleh karena itu kepuasan kerja juga terkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, seberapa lama bekerja dan motivasi kerja.

Masa bekerja juga merupakan komponen penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri pegawai. Semakin lama pegawai bekerja dalam

suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan pegawai tersebut akan mengundurkan diri.

MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di Ponorogo, yang terletak di jalan sunan kali jaga Ngabar Siman Ponorogo. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo memiliki tenaga pendidik sekitar 40 orang, dan memiliki banyak ekstrakurikuler, seperti Muhadhoroh, Pramuka, Drum Band, Olahraga dan lain-lain. Guru adalah orang tua kedua bagi para siswa, sehingga guru mempunyai pengaruh yang luar biasa bagi perkembangan intelektual mereka, disamping memberikan pengetahuan juga mempunyai peran penting dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa-siswanya, agar menjadi penerus yang berkualitas, Untuk itu pelaksanaan dan tugas yang semakin lama semakin berat seiring berjalan dan bertambahnya waktu dengan adanya kemajuan tehnologi dan berkembangnya ilmu pengetahuan, guru dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan pelajaran guna memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Oleh karena itu sekolah mengupayakan agar guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MASABEKERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI STUDI PADA GURU MAWALI SONGO PUTRA NGABAR PONOROGO”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo?
3. Apakah motivasi kerja yang dimoderasi Masa bekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo?
4. Apakah kompensasi yang dimoderasi Masa bekerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo?

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih mengarah pada pembahasan yang sistematis dan terarah maka dalam pemecahan masalah perlu kiranya diadakan pembatasan masalah. Dengan adanya pembatasan masalah tersebut akan diperoleh langkah yang tepat serta ruang lingkup yang sesuai dengan masalah yang penulisan kemukakan. Maka penulis memberikan batasan permasalahan pada masalah yang berhubungan dengan motivasi, kompensasi, masa bekerja dan kepuasan kerja yaitu ;

Mengenai analisis motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan masa bekerja sebagai variabel moderasi pada guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja yang dimoderasi masa bekerja terhadap kepuasan kerja MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi yang dimoderasi masa bekerja terhadap kepuasan kerja MA Wali Songo Putra Ngabar Ponorogo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak:

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi dan dapat memberikan informasi bagi kemungkinan adanya penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Pihak Sekolah

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada sekolahan tersebut dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi berkaitan dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan masa bekerja sebagai variabel moderasi yang terjadi didalam organisasi sekolahan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan literatur dan bacaan untuk memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua pihak yang membutuhkan dalam rangka menambah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

4. Peneliti

Penelitian ini sebagai dasar perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan sesuai dengan kenyataan yang ada.

