

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia diciptakan dengan rasa dan karsa, artinya seseorang yang melakukan suatu perbuatan dan tindakan tertentu pasti mempunyai suatu tujuan, maksud, kehendak dan kebutuhan. Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka manusia harus bekerja. Seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Dengan bekerja, karyawan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi, bila imbalan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan akan kecewa. Kekecewaan yang dialami karyawan dapat berakhir negatif pada semangat atau motivasinya dalam bekerja, contohnya karyawan dapat melakukan tindakan-tindakan seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan mogok kerja, komplain atau bahkan karyawan dapat keluar dari perusahaan.

Untuk mengatur jalannya sebuah perusahaan, diperlukannya manajemen sumber daya manusia. Flippo (dalam Susan 2019:6) mengungkapkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat”. Dengan kata lain, manajemen sumber

daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka tercapainya sasaran-sasaran perusahaan. Dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia diperlukannya beberapa praktik yang harus dipenuhi perusahaan agar sasaran dan tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai, seperti kebijakan perusahaan yang harus adil dan tidak diskriminatif, pelaksanaan program perusahaan yang dapat mendukung kinerja dan kreativitas karyawan, dan adanya pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil.

Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung”. Banyaknya jenis pekerjaan dan banyaknya perusahaan yang berdiri, membuat seseorang lebih mempertimbangkan untuk memilih pekerjaan yang diinginkan. Setiap manusia memiliki kebutuhan, tujuan, serta motivasi hidup yang berbeda. Akan tetapi, kita tidak dapat memungkiri bahwa pada umumnya manusia melakukan suatu pekerjaan, tujuannya adalah untuk memperoleh gaji atau upah.

Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder hidupnya. Besarnya kompensasi yang diterima tergantung dari seberapa besar status jabatan, risiko pekerjaan maupun banyaknya waktu yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Biasanya semakin besar jabatan seseorang, maka akan semakin besar tanggungan dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Pemberian kompensasi

kepada karyawan merupakan salah satu program dan syarat wajib yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi. Karena dengan pemberian kompensasi, maka karyawan akan bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari perusahaan tersebut. Agar tujuan perusahaan berjalan dengan baik sesuai dengan harapan, maka pemberian kompensasi harus sesuai dengan waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan. Pemberian kompensasi yang adil akan membuat kinerja karyawan lebih baik.

Huseno (2016:85) menyebutkan bahwa “Kinerja Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya”. Dalam setiap organisasi atau perusahaan, setiap karyawan pastinya memiliki pekerjaan dan tugas masing-masing. Untuk menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki, karyawan harus bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Kinerja karyawan yang dibutuhkan dalam setiap perusahaan harus maksimal agar target dari perusahaan dapat terpenuhi. Untuk mendorong kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan timbal balik yang dibutuhkan karyawan berupa kompensasi.

SMAK St. Albertus Malang yang lebih dikenal dengan sebutan SMA Dempo merupakan SMA Katolik pertama dan tertua yang berdiri sejak tahun 1936 di Kota Malang. Sebagai salah satu sekolah favorit, SMAK St. Albertus Malang selalu menjadi pilihan utama sebagian siswa lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) untuk melanjutkan studinya di tempat ini. Sekolah ini telah menghasilkan lulusan yang tersebar di seluruh dunia. Beberapa aluminya, ada yang pernah dan sedang menjadi pejabat pemerintahan seperti menteri, gubernur, bupati/walikota dan beberapa pejabat tinggi TNI/Polri di

negara ini. Disamping itu sekolah ini juga, telah menghasilkan orang-orang terkenal dalam berbagai bidang kehidupan seperti para rohaniwan, ilmuwan, seniman, sastrawan, pengusaha nasional, peraih penghargaan akademis tingkat dunia, artis, penyanyi, model dan olahragawan tingkat nasional. (Sumber : <http://St/Albertus.sch.id>).

Berbagai keberhasilan yang dicapai tersebut, tentunya tidak terlepas dari peran para guru yang memiliki motivasi, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam mengasuh para siswanya. Ditengah persaingan yang ketat antara sekolah-sekolah saat ini, para guru diharapkan terus berupaya meningkatkan kinerjanya agar tetap memiliki keunggulan bersaing. Salah satu upaya yang hendaknya di upayakan pihak sekolah untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang cukup, layak dan efektif dalam memenuhi berbagai kebutuhan para guru agar mereka tetap bersemangat melakukan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMAK ST. ALBERTUS MALANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan perumusan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMAK St. Albertus Malang?

2. Bagaimana signifikansi pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) di SMAK St. Albertus Malang?
3. Dari kedua variabel diatas, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di SMAK St. Albertus Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMAK St. Albertus Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) di SMAK St. Albertus Malang.
- c. Untuk mengetahui variabel kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru di SMAK St. Albertus Malang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak yang bersangkutan antara lain :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sebagai ilmu yang baru serta dapat menjadi bahan pembelajaran mengenai kompensasi serta kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi SMAK St. Albertus sebagai bahan evaluasi terkait kompensasi dan kinerja guru yang ada di SMAK St. Albertus Malang.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Universitas sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

