

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dan *output* yang maksimal dari fasilitas yang tersedia (Siagian dalam Simbolon, 2021, hlm. 47).

Produktivitas kerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan guru dan pengukuran produktivitas kerjanya sangatlah penting.

Produktivitas kerja guru tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Perlu diketahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja guru agar sekolah dapat terus berupaya memenuhinya secara optimal agar produktivitas kerja guru tinggi bahkan terus meningkat.

Menurut Handoko dalam Rusdiana, 2022, hlm. 188, menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Ahli lain juga menyebutkan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Handoko dalam Mahanggoro, 2018, hlm. 117). Berdasarkan pandangan ahli tersebut dipahami bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, bahwa tingkat penghasilan, lingkungan, sarana produksi (fasilitas yang tersedia) dan kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Maka, guru yang telah bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, perlu diperhatikan pemberian kompensasinya (penghasilan), fasilitas yang tersedia di sekolah, serta lingkungan kerjanya

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau selain uang atas balas jasa yang diberikan pegawai (kontribusi pegawai) untuk organisasi (Sirait, Justine., 2007, hlm. 118).

Menurut Simamora dalam Priyono dan Marnis, 2008, hlm. 225 bahwa kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kemudian, kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung.

Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan atau instansi secara tetap dalam tenggang waktu yang tetap seperti gaji, upah, dan insentif (Hasibuan, 2015, hlm. 118).

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan semua imbalan finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, meliputi program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil), dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir) (Simamora, 2014, hlm. 442).

Kompensasi non finansial tidak diberikan dalam bentuk uang. Perusahaan memberikan kompensasi non finansial yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawannya, misalnya pelatihan dan fasilitas kantor yang memadai (Ramdhan & Pasaribu, 2021, hlm. 55).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dipahami bahwa kompensasi finansial langsung meliputi gaji dan insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi tunjangan. Dan kompensasi non finansial meliputi pelatihan dan fasilitas.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan menjadi kepuasan tersendiri bagi para guru sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginan. Selain itu, pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat guru bertahan di sekolah tersebut.

Sebagaimana pandangan Cen, 2022, hlm. 98, menyebutkan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk mempertahankan tenaga kerja yang ada. Para tenaga kerja dapat keluar apabila merasa tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan/instansi tidak sesuai dengan perusahaan atau instansi lain, maka perusahaan atau instansi perlu mempertimbangkan mana yang lebih baik antara

meningkatkan kompensasi atau mencari pekerjaan baru dengan konsekuensi harus beradaptasi kembali dengan lingkungan dan melaksanakan pelatihan dari awal.

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, kemungkinan tenaga kerja tetap setia bertahan bekerja di suatu perusahaan atau instansi tinggi begitupun sebaliknya, ketika instansi tidak dapat memberikan kompensasi yang sesuai, peluang tenaga kerja untuk pindah ke instansi lain besar. Hal inipun terjadi di SDIT Irsyadul Ibad. Beberapa guru SDIT memilih berpindah ke sekolah lain ataupun memilih mengikuti seleksi yang dilaksanakan pemerintah dengan salah satu alasannya karena kompensasi yang diberikan oleh sekolah masih dianggap kurang. Dengan adanya permasalahan ini, maka proses pembelajaran cukup terganggu karena sekolah perlu mencari guru baru dan guru baru memerlukan waktu lagi untuk beradaptasi dengan lingkungan dan peraturan sekolah.

Selain permasalahan di atas, terdapat beberapa permasalahan yang peneliti telah konfirmasi kebenarannya kepada Kepala Sekolah SDIT Irsyadul Ibad yaitu Ibu Isuti Rachman, M.Pd. melalui wawancara. Informasi yang peneliti dapatkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karena beberapa guru kurang memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi misalnya keterlambatan guru dalam mengumpulkan RPP dari waktu yang telah disepakati.

Kemudian, beberapa guru juga masih mengeluhkan terkait kompensasi yang diberikan oleh sekolah khususnya guru yang mengajar bimbel (tambahan belajar). Belum ada kejelasan terkait besaran insentif dan pihak yang memberikannya apakah dari sekolah atau orang tua murid yang anaknya mengikuti bimbel. Menurut peneliti ini perlu disepakati sejak awal terkait besaran insentif dan pihak yang memberikan insentif apakah orang tua siswa yang anaknya mengikuti bimbel ataupun oleh sekolah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sriwati (2020), diuraikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja guru MTsN di Kabupaten Jepara Jawa Tengah, artinya kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Dengan nilai indikator paling tinggi yaitu gaji dan upah yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan jam kerja. Sedangkan indikator terkecil yaitu pemberian insentif tugas tambahan dan insentif untuk yang berprestasi.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga, Nur Viandi (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengidentifikasikan adanya *research gap* dari variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan ada *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda dari setiap variabel.

Berdasarkan beberapa hal yang telah peneliti sampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian di SDIT Irsyadul Ibad dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di SDIT Irsyadul Ibad”. Peneliti akan meneliti terkait kondisi gambaran umum produktivitas kerja guru, gambaran umum kompensasi yang diberikan juga, meneliti seberapa besar kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru. Harapannya kelak peneliti dapat memberikan hasil penelitiannya kepada sekolah untuk ditindaklanjuti dan peneliti dapat memberikan saran yang membangun untuk SDIT Irsyadul Ibad khususnya terkait produktivitas kerja guru dan pemberian kompensasi.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah

a. Konseptual

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru. Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian agar pembahasan tidak melebihi batas. Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

b. Kontekstual

Batasan masalah kontekstual dalam penelitian ini hanya dilakukan pada guru SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang.

1.2.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran kompensasi guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang?
- b. Bagaimana gambaran produktivitas kerja guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memperoleh gambaran secara jelas mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk memperoleh informasi mengenai gambaran umum kompensasi yang diberikan kepada guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang.
- b. Untuk memperoleh informasi mengenai gambaran umum produktivitas kerja guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang.
- c. Untuk mengetahui dan memahami seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SDIT Irsyadul Ibad Pandeglang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan berbagai disiplin ilmu khususnya dalam Program Studi Administrasi Pendidikan, sehingga dapat diketahui bagaimana pemberian kompensasi yang sesuai dan produktivitas kerja yang baik sesuai dengan ketentuan yang ada.

1.4.2 Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengalaman juga pemahaman dalam melaksanakan penelitian di sekolah khususnya di SDIT Irsyadul Ibad; memahami pengaruh dari kompensasi yang diberikan terhadap produktivitas kerja guru; meningkatkan

kemampuan dalam mengolah dan menganalisis data, dan ketelitian; serta memotivasi penulis untuk terus belajar dan berkarya hingga jenjang pendidikan selanjutnya.

b. Bagi Universitas Pendidikan Indonesia

Diharapkan dapat menambah informasi untuk *civitas akademika* UPI mengenai pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja guru sehingga penelitian ini dapat lebih dikembangkan dan lebih bermanfaat.

c. Bagi SDIT Irsyadul Ibad

Diharapkan dapat memberikan informasi terbaru apakah kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja guru secara signifikan atau tidak. Jika mempengaruhi secara signifikan, maka pihak sekolah dapat menjadikan hasil penelitian sebagai rujukan pendukung dalam membuat kebijakan pemberian kompensasi.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan tambahan referensi sehingga dapat mengembangkan pemikiran logis bagi para pembaca juga menjadi bahan dalam memperhatikan aspek-aspek penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Berikut ini gambaran isi skripsi yang dibuat oleh peneliti berdasarkan sistematika skripsi dalam Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7867/UN40/HK/2021 tentang Pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2021. Berikut ini penjelasannya.

1. BAB I: Pendahuluan. Isi dari bab ini mengenai latar belakang penelitian, Batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.
2. BAB II: Kajian Pustaka. Bab ini berisikan uraian-uraian teori yang diperoleh dari buku, jurnal, ataupun sumber lain yang mendukung, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu mengenai kompensasi dan produktivitas kerja guru. Selain mengenai uraian-uraian teori, pada bab ini juga berisi kerangka pikir penelitian, dan hipotesis, dan penelitian terdahulu.

Syarifatul Hidayah, 2023

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SDIT IRSYADUL IBAD
PANDEGLANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. BAB III: Metode Penelitian. Isi dari bab ini yaitu mengenai alur penelitian yang dapat mengarahkan pembaca, terdiri dari desain penelitian, partisipan dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.
4. BAB IV: Temuan dan Pembahasan. Bab ini berisikan temuan dan pembahasan. Temuan penelitian berisi hasil pengolahan data dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian. Sedangkan pembahasan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.
5. BAB V: Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi. Pada bab ini berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi sebagai penafsiran peneliti terhadap analisis temuan penelitian serta beberapa hal-hal yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.