

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Masalah dalam pendidikan merupakan persoalan yang sangat kompleks dari persoalan makro dan mikro. Persoalan makro pendidikan merupakan fenomena pembelajaran, fenomena ekonomi, fenomena sosial budaya yang mempunyai keterkaitan dengan proses pendidikan yang meliputi *transfer knowledge*, *transfer of competency*, dan *transfer of value*. Sedangkan masalah persoalan mikro pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan sekolah, kemandirian sekolah, dan profesionalisme guru. Berhasil atau tidaknya usaha peningkatan mutu pendidikan dan mutu sekolah sangat ditentukan oleh terwujud atau tidaknya interaksi dan kerjasama yang baik dari unsur-unsur human resource dan *non human resource* yang ada di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh beberapa faktor yaitu faktor siswa, tenaga pengajar, tenaga administrasi, kurikulum, metode mengajar dan sarana yang tersedia.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga pendidikan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dan tenaga pendidik sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan lembaga pendidikan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dari lembaga pendidikan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan lembaga pendidikan sangatlah tergantung pada kemampuan dan produktivitas tenaga pendidik.

Dinas Pendidikan sebagai organisasi/institusi *non profit* yang dimaksudkan untuk membantu dan melayani masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat penggunanya (*customer*). Dalam konteks pendidikan, produktivitas kerja pendidikan mencakup sikap mental dan perilaku

Seftian Fadel, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMK PGRI 1  
CIMAHI

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

tenaga pendidikan dan kependidikan yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas, efektif, dan efisien daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu, dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Namun dalam praktisnya, Masih banyak permasalahan dalam lingkup kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berimplikasi terhadap produktivitas kerja. Mochammad Ulinuha (2016).

SMK PGRI 1 Cimahi merupakan salah satu organisasi / sekolah yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi, organisasi dan tata laksana pekerjaan, serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi yang berat tersebut, khususnya menyangkut masalah keuangan adalah fungsi berupaya agar guru merasa puas karena terjadi keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diterimanya. Dengan tingkat gaji yang disesuaikan dengan strata golongan dan pangkat / jabatan serta kebijakan pimpinan yang menyentuh pegawai (guru), sering dianggap bahwa pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik (Handoko, 2003).

Ada berbagai fenomena yang menjadi sebuah kausalitas terhadap produktivitas dalam konteks SDM pendidikan. Hal itu meliputi masih banyak guru yang tidak kompeten. Artinya, guru sebagai tenaga pendidik Mengajar Diluar Keahliannya. Selanjutnya, terdapat guru datang sering Terlambat Saat mengajar. Bahkan lebih parahnya lagi dengan Ketidak Hadiran guru pada Jam Mengajarnya dengan Berbagai Alasan. Pada dasarnya kondisi ini dapat mengakibatkan pelaksanaan suatu pekerjaan/tugas menjadi terganggu, sehingga tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya atau dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja sebagai tenaga pendidik dan kependidikan belum maksimal. Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja tersebut merupakan suatu indikasi yang menggambarkan bahwa peranan manajemen sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis di SMK PGRI 1 Cimahi, terdapat banyak guru yang tidak menunjukkan produktivitas yang maksimal, yaitu diantaranya masih sering terlambat dan absen (tidak hadir). Dilihat dari data beberapa tahun ke belakang tentang kehadiran di SMK PGRI 1 Cimahi.

#### **Presentase Kehadiran Guru dari tahun 2012 - 2016**

Tahun	Presentase Kehadiran		Persentase kehadiran pertahun
	Smester 1	Smester 2	
2012	92,3 %	92 %	92,15 %
2013	90,4 %	88,7%	89,55 %
2014	89,6%	88 %	88,7 %
2015	85 %	83,8%	84,4 %
2016	81,6 %	79,8 %	80,7 %
Minimal Kehadiran	95 %		

Sumber: SMK PGRI 1 Cimahi

Terlihat dari data berikut terdapat penurunan kehadiran yang signifikan. Pada tahun 2012 presentase kehadiran mencapai 92,15 %, , tahun 2013 presentase kehadiran mencapai 89, 55 %, tahun 2014 presentase kehadiran mencapai 88,7 %, tahun 2015 presentase kehadiran mencapai 84,4 %, tahun 2016 presentase kehadiran mencapai 80,7. Jumlah presentase kehadiran terus menurun dari tahun ke tahun padahal angka yang ditetapkan oleh sekolah tentang kehadiran adlah 95 % . Belum lagi terdapat guru yang terlambat hadir di kelas. Penurunan kehadiran yang terjadi mengakibatkan terhambatnya proses belajar mengajar. Sehingga mempengaruhi target yang diinginkan lembaga / sekolah.

Bagi sekolah guru yang baik akan sangat membantu bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sesuai visi dan misi sekolah tersebut yang pada akhirnya adalah dapat meningkatkan kinerja sekolah sendiri. Apabila mutu sekolah baik maka image pada masyarakat juga baik yang pada akhirnya dapat

menaikkan nilai jual sekolah di masyarakat dan sebaliknya apabila sekolah kurang baik, maka image pada masyarakat juga menurun yang pada akhirnya akan menurunkan nilai jual dari sekolah tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2003).

Menurut Sedarmayanti (1996), produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, pemberian kompensasi, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas. (Sedarmayanti, 1996)

Setiap organisasi berupaya agar tenaga kerja yang terlihat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin. Bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin kerja, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan

industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi (Sumarsono,2013).

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jika produktivitas kerja guru masih belum tercapai secara optimal, maka hal tersebut dapat disebabkan karena masih ada faktor tertentu yang belum terlaksana dengan baik. Agar dampak yang ditimbulkan dari belum optimalnya pencapaian produktivitas kerja maka harus adanya perbaikan dalam beberapa bidang sehingga menunjang peningkatan produktiitas kerja guru.

Menurut Handoko (2000:213) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut:

1. Kondisi fisik perusahaan
2. Derajat otomatisasi yang digunakan
3. Layout
4. Desain pekerjaan
5. Keterampilan dan motivasi karyawan
6. Pengupahan dan paket- paket benefit yang disediakan

Sedangkan Menurut Hariandja (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. Kemampuan,
2. Situasi dan Keadaan Lingkungan
3. Motivasi
4. Upah
5. Tingkat Pendidikan Perjanjian Kerja,
6. Penerapan Teknologi,

Dan pendapat dari Render dan Heizer (2001:16) faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah:

1. Tenaga kerja
2. Modal
3. Manajemen

Dari beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja adalah :

**Seftian Fadel, 2018**

*PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMK PGRI 1 CIMAHI*

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

1. Karyawan sebagai subyek dalam peningkatan produktivitas.
2. Tata letak perusahaan yang berpengaruh terhadap keefisienan sistem operasi.
3. Keterampilan
4. Kemampuan,
5. Situasi dan Keadaan Lingkungan
6. Motivasi
7. Penerapan Teknologi,
8. Modal
9. Manajemen perusahaan itu sendiri.
10. Kemampuan dan keahlian karyawan.
11. Motivasi yang tinggi akan pengharapan suatu balas jasa dari perusahaan.(Kompensasi)

Dari banyak faktor di atas penulis berpendapat bahwa kompensasi dan motivasi lebih utama dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Sebab salah satu balas jasa dari perusahaan ialah kompensasi, apabila penghasilan atau upah tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut layak atau cukup maka karyawan akan lebih produktif dan senantiasa berusaha meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan kemampuan dan keahliannya. Sedangkan motivasi merupakan segala sesuatu yang ada pada seseorang yang muncul, mengarahkan dan menentukan bentuk perilaku. dalam kaitan dengan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja karena bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Manusia sebagai makhluk individu mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Berbagai jenis kebutuhan tersebut diantaranya dapat dicapai melalui pengabdian kepada organisasi tempat mereka bekerja dengan adanya imbalan atau kompensasi.

Sastrohadiwiryo (2003: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Simamora (2004: 445) yang mengklasifikasi jenis kompensasi yang terdiri dari, Gaji (*salary*),

Upah (*wages*), Insentif (*Incentive*), Tunjangan (*benefit*), Fasilitas (*Perquisites*). Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinungan (1997: 63) waktu pekerjaan yang menghasilkan hanya berkisar 25% sampai 30% sedangkan yang tidak produktif dipengaruhi karena manajemen yang buruk dan sikap karyawan. Maka dalam peningkatan produktivitas sangat perlu motivasi karyawan pada perusahaan tersebut untuk mendorong karyawan untuk memproduksi sesuai pada ketentuannya. Menurut Hasibuan (2003: 96) motif adalah salah satu perangsang dan daya penggerak kemauan bekerja. Dengan demikian motivasi sangat diperlukan sebagai daya gerak karyawan untuk mencapai standar produksi yang ditetapkan organisasi sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Dwi Ariyani Muslimah. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian Nuryani Ratnaningsih (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Yuniarti Tandi Rapang (2001). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian Sukiman (2007), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas guru di SMA Negeri sekabupaten Semarang. Penelitian yang dilakukan Anggit Rahmadji (2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya dan teori yang mendukung untuk permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK PGRI 1 Cimahi”**.

### **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Dari identifikasi masalah yang telah disampaikan di atas maka hal tersebut dijadikan sebagai ruang lingkup dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, lebih lanjut batasan-batasan tersebut dijadikan dasar guna merumuskan masalah. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi di SMK PGRI 1 Cimahi.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja di SMK PGRI 1 Cimahi.
3. Bagaimana gambaran produktivitas kerja di SMK PGRI 1 Cimahi.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.

### **D. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Kegiatan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini tentulah memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan-tujuan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana kompensasi di SMK PGRI 1 Cimahi
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja di SMK PGRI 1 Cimahi.
3. Untuk mendeskripsikan bagaimana produktivitas kerja di SMK PGRI 1 Cimahi.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Pada SMK PGRI 1 Cimahi.
6. Untuk memfervikasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru pada SMK PGRI 1 Cimahi.



## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat praktis

- a. Sebagai masukan bagi pihak sekolah untuk selalu memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidiknya agar sekolah senantiasa bergerak kearah yang lebih baik dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditentukan.
- b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas kerja serta dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas kerja sehingga pihak sekolah dapat meningkatkan produktivitas keja tenaga pendidiknya.