

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki masa era globalisasi, Indonesia tengah gencar membangun segala bidang meliputi pembangunan material maupun spiritual termasuk pembangunan sumberdaya manusia. Pendidikan menjadi prioritas utama peningkatan sumberdaya manusia yang merupakan salah satu faktor penunjang pembangunan tersebut. Pendidikan yang didalamnya ada proses kegiatan pembelajaran.

Belajar menurut Harold Spears adalah mengamati, membaca, meniru, mencoba sesuatu, mendengar dan mengikuti arah tertentu. Jadi belajar merupakan proses perubahan perilaku aktif, proses mereaksi situasi di sekitar individu, proses pengarahan suatu tujuan, proses berbuat melalui banyak macam pengalaman, proses melihat, mengamati, memahami atas hal yang dipelajari. Dalam proses belajar mengajar guru diarahkan untuk selalu dapat mewujudkan dan mewujudkan situasi yang dapat membentuk siswa menjadi aktif dan kreatif. Guru menyediakan dan membudidayakan potensi dan upaya. Problem motivasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua peserta siswa, karena tidak akan ada artinya jika siswa pergi ke sekolah tanpa motivasi belajar, atas hal ini semua pihak terkait harus memperhatikan untuk dapat mewujudkan terciptanya motivasi siswa tersebut (Supriyono, 2009).

Pendidikan menjadi sangatlah penting. Pendidikan dapat menjadi salah satu tolok ukur dalam menciptakan sumberdaya manusia yang unggul dan kompetitif

sehingga dapat berkembang dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat seperti yang terjadi saat ini. Pendidikan merupakan salah satu proses untuk mengembangkan diri sehingga menjadi manusia yang terdidik dan dapat melangsungkan hidup dengan baik. Sumberdaya manusia adalah salah satu sumberdaya yang mempunyai peran perencana, pelaksana, dan pengendali untuk mewujudkan tujuan yang ada. Untuk menciptakan sumberdaya manusia yang dapat melaksanakan peran tersebut diperlukan adanya pendidikan sehingga sumberdaya manusia dapat terdidik dengan baik dan menjadi lebih kompeten. “Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Hasibuan, 2017)

Sekarang ini merupakan masa yang sulit bagi bidang pendidikan karena adanya Covid 19. Pendidikan harus melakukan perubahan agar tetap bisa menciptakan sumberdaya manusia yang unggul. Dengan adanya pandemi covid 19 guru tetap memiliki kewajiban untuk mendidik dengan memperhatikan protokol-protokol pemerintah, sekolah akan diliburkan dan segala kegiatannya tidak akan diselenggarakan ketika terjadi kondisi wilayah pandemi Covid dalam kondisi yang dirasa mengkhawatirkan (Zona Merah), tetapi proses pendidikan harus tetap berjalan dengan melalui pembelajaran *online* menggunakan aplikasi bantu banyak media.

UNESCO dengan mengambil datanya pada tahun 2020 mengemukakan bahwa 1,5 miliar siswa dan 63 juta guru tingkat SD dan SMP pada 191 negara telah terdampak Covid19, hal ini belum pernah terjadi sebelumnya. Mensikapi hal

tersebut, dunia pendidikan merubah model pembelajaran yang semula berbasis tatap muka menjadi berbasis daring. Transformasi digital merupakan alat pilihan yang paling tepat didalam menjalankan pembelajaran dengan menjaga keamanan paras siswa agar wabah tidak menyebar, karena siswa berhak tetap mendapatkan pendidikan dengan tetap menjamin adanya kesehatan dan keselamatan jiwa.

Yayasan Husnul Khatimah merupakan salah satu yayasan yang berdiri pada 31 Mei 1983. Yayasan Husnul Khatimah ini berdiri dengan Pembina Bp. Hamami dan Bp. Abdullah Sya'roni, Ketua umum Drs. Mustaghfirin Asror, Sekretaris Hasan Junaidi, Ketua Bidang Pendidikan Suroso, Ketua Bidang Dakwah dan Sosial Muhson serta pembantu–pembantu Muslih, Amiruddin dan Kasiran. Yayasan ini memiliki program yaitu yayasan pendidikan, sosial dan dakwah. Bidang pendidikan yang ada di Yayasan Husnul Khatimah yaitu : RA Husnul Khatimah 01-02, MI Miftahul Ulum 01-02, MI Husnul Khatimah, MTs Husnul Khatimah 01-02, dan MA Husnul Khatimah. Yayasan Husnul Khatimah memiliki total guru 107, guru pegawai negeri atau ASN yang ada di Yayasan Husnul Khatimah hanya 5 dan yang Sertifikasi dari 107 guru baru kisaran 80 % yaitu sekitar 80 guru yang Sertifikasi untuk dapat mengajar 24 jam pelajaran per-Minggu.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada Guru Yayasan Husnul Khatimah Semarang dengan narasumber ketua bidang pendidikan Yayasan Husnul Khatimah. Menurut ketua pengawas, guru di Yayasan Husnul Khatimah memiliki beberapa kegiatan yang belum mencapai target. Adanya kegiatan belum mencapai target dapat dilihat dari tabel tingkat realisasi kinerja guru.

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Guru

No	Kegiatan	Target (%)	Realisasi				Rata2
			RA	MI	MTS	MA	
1	Kehadiran	100	91	93	91	92	91,75
2	Kompetensi	100	92	93	95	94	93,5
3	Evaluasi Dan Penilaian Pembelajaran	100	85	90	91	91	89,25
4	Menjadi Pengawas Ujian	100	93	92	94	92	92,75
5	Menyusun Silabus Pembelajaran	100	94	85	90	91	90
6	Melaksanakan Bimbingan Konseling Di Kelas	100	95	92	93	92	93
7	Mengikuti Kolektif Kelompok Kerja Guru	100	84	86	84	85	84,75

Sumber : Ketua bidang pendidikan Yayasan Husnul Khatimah, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat realisasi kinerja guru di Yayasan Husnul Khatimah Semarang bahwa beberapa kegiatan yang dilaksanakan belum mencapai hasil yang optimal karena dirasa belum mencapai target yang diharapkan. Kinerja guru Yayasan Husnul Khatimah Semarang yang kurang optimal merupakan permasalahan yang harus diatasi. Arahnya adalah, guru mampu menerapkan strategi pembelajaran, mendeteksi kelemahan dan kekuatan selama proses pembelajaran, menguasai materi kurikulum pembelajaran, juga konsep semua mata pelajaran, mengingat semua mata pelajaran tersebut adalah saling berkaitan. Selain itu, juga guru dapat konsisten mencapai motivasi yang optimal, juga komitmen yang kuat harus diciptakan, dan kompensasi yang sesuai harapan perlu diupayakan sehingga diperoleh kinerja yang semakin tinggi.

Edwin B Flippo mengemukakan bahwa motivasi merupakan keahlian, mengarahkan pegawai dan instansi supaya bekerja dan berhasil mencapai yang diharapkan, sehingga keinginan pegawai dan instansi tersebut berhasil mencapai tujuan (Hasibuan, 2014). Sementara itu, Ranupandojo dan Hasan, mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi agar melakukan sesuatu diinginkan oleh orang tersebut (Mustika, 2020) .

Ketika motivasi pegawai rendah, maka akan berdampak serius pada motivasi kerja pegawai, hal tersebut terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini tentunya dapat merugikan instansi terkait pencapaian tujuan, sedemikian hingga instansi harus selalu menjaga pegawainya agar tetap mampu berkomitmen kerja dengan menjaga motivasi kerja pegawainya tetap tinggi, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Dengan adanya motivasi pegawai, maka pegawai akan puas dan nyaman dalam bekerja, dan kinerja pegawai akan menjadi optimal, sehingga instansi harus dapat memikirkan hal-hal yang sedemikian hingga motivasi pegawai tetap tinggi.

Sehubungan dengan hal tersebut, Mustika (2020), Laila Baroroh (2017), Djaka Adi winanta (2018), Purwaningrum (2019), Ade Firmansyah (2020), dan Sarido (2016), yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hasil berbeda dikemukakan oleh Dewi Shanty (2017), Nur Azizah (2019), dan Brevy Nugroho (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Semua unsur di sekolah seyogyanya harus memiliki komitmen organisasional karena dengan adanya komitmen organisasional, maka guru dapat

mencapai komitmen yang kuat atas dedikasinya terhadap instansi di sekolah yang dinaunginya. Melalui pengarahan yang berkesinambungan dan proses motivasi yang tepat dan terus menerus dilakukan oleh pengelola sekolah atau yayasan akan dapat mencapai komitmen organisasional yang optimal.

Terkait hal tersebut di atas, Wirawan mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah dimana ketika seseorang menjadi anggota organisasi tempatnya bekerja, seseorang tersebut mempunyai perasaan keterkaitan dan keterikatan secara fisik psikologis. Komitmen diharapkan dapat mendorong guru melaksanakan kerja dengan baik dan tuntas (Azizah, 2019). Dengan demikian kinerja guru menjadi instrument penting dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah baik berkaitan dengan hasil kerja maupun perilaku bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut, Baroroh (2017), Brevy Nugroho (2018), dan Sarido (2016), yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hasil berbeda dikemukakan oleh Dewishanty (2017), Azizah (2019), dan Purwaningrum (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi adalah hal penting sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Seluruh imbal jasa yang diterima dari hasil bekerja dan lebih lanjut diberikan imbalan dalam bentuk uang, tunjangan, penghargaan oleh instansinya guna memotivasi orang tersebut secara individual disebut kompensasi. Martoyo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan hasil balas jasa pekerja baik langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non finansial (Mustika,

2020). Muljami mengungkapkan bahwa kekecewaan pekerja dapat timbul dan berdampak meninggalkan pekerjaannya, meninggalkan instansinya akibat ketidakadilan kompensasi, oleh karena itu kompensasi harus mempunyai dasar kuat, benar, dan adil. Hal ini menunjukkan pentingnya desain program kompensasi yang berasas keadilan, guna mampu mempertahankan pegawai yang berkualitas, karena yang bersangkutan memperoleh penghargaan yang pantas (Mustika, 2020). Pemberian kompensasi dapat memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerja mereka.

Sehubungan dengan hal tersebut, Mustika (2020), Djaka Adi winanta (2018), Ade Firmansyah (2020), dan Sarido (2016) yang mengemukakan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, tetapi hasil berbeda dikemukakan oleh Dewishanty (2017) dan Purwaningrum (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja guru melalui motivasi kerja, tingkat komitmen organisasional yang digunakan dan kompensasi yang diberikan dengan harapan mendapatkan sumberdaya yang berpotensi dan berkualitas baik yaitu mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan handal dalam segala bidang untuk memperlancar kerja dan mengurangi kendala yang dialami dalam institusi.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi, komitmen organisasional dan kompensasi berhubungan dengan kinerja guru, maka penulis tertarik ingin meneliti bagaimana pengaruh motivasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di yayasan

husnul khatimah dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja (Studi Empiris di Yayasan Husnul Khatimah Semarang)”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang ;
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang ;
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang ;
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang ;
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Husnul Khatimah Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah untuk memperoleh manfaat dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan, serta menerapkan manajemen pada umumnya, khususnya manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada manajemen Yayasan Husnul Khatimah Semarang, khususnya dalam kaitannya tentang motivasi, komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja guru.