

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran utama dalam perusahaan adalah sumberdaya manusia dimana tingkat peran keseluruhan mulai dari perencanaan sampai evaluasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan disetiap bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidaknya oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2012). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dengan pemberian kompensasi memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SMPN I Ngoro Jombang memiliki 38 guru honorer, fenomena yang terjadi pada kinerja guru honorer SMPN I Ngoro Jombang kurang optimal. Hal ini bisa terlihat dari observasi awal dimana dan wawancara dengan Dewan Pengawas Kinerja Bapak Wahyudi, S.Pd., MM, yang pertama kualitas

guru dalam mengajar kurang optimal hal ini diketahui dari beberapa guru dalam mengajar hanya memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan terlebih dahulu, kedua ketepatan waktu dalam memulai mengajar hal ini diketahui ada beberapa guru yang terlambat datang dalam mengajar, Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2011) Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdasarkan ketepatan waktu dalam pelayanan. Ketiga inisiatif guru yang kurang hal ini terlihat dari guru yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, keempat kemampuan guru sebagian kurang optimal hal ini terlihat dari guru cara mengajarnya ada yang tidak mampu menjelaskan dengan baik dan kelima komunikasi yang kurang baik ini terlihat ada pada sebagian guru yang dalam bekerja tidak mau bekerjasama, hal ini semua dapat menghambat kinerja guru untuk lebih baik.

Diduga kurang optimalnya kinerja guru honorer dilihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh guru honorer SMPN I Ngoro Jombang dimana terlihat dari data penilaian kinerja guru honorer pada bulan Januari – Maret 2020, penilaian ini dilakukan selama satu tahun 3 kali atau kurang lebih 3-4 bulan sekali. Berikut ini data rekapitulasi penilaian kinerja guru honorer :

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Honorer SMPN I Ngoro Jombang Periode Januari – Maret 2020**

Penilaian Kinerja			Aspek	
			Sikap	Teknis
100 – 85	Sangat Baik	A	7	0
84 – 70	Baik	B	12	18
69 – 55	Cukup	C	25	23
55 – 0	Kurang	D	0	0
Total			38	38

*Sumber: Data Penilaian Kinerja SMPN I Ngoro Jombang , 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa penilaian kinerja guru honorer menunjukkan penilaian pada kedua aspek yaitu sikap dan teknis. Guru honorer yang mendapat nilai sangat baik pada aspek sikap sebanyak 7 guru honorer, yang mendapatkan nilai baik pada aspek sikap sebanyak 12 guru honorer dan aspek teknis sebanyak 18 guru honorer dan yang mendapatkan nilai cukup pada aspek sikap sebanyak 25 guru honorer dan aspek teknis sebanyak 23 guru honorer, kan tetapi yang mendapatkan nilai cukup masih cukup banyak, sehingga SMPN I Ngoro Jombang harus meningkatkan kinerja guru honorer .

Kualitas kerja guru honorer harus sesuai dengan standar kinerja guru honorer, sikap guru honorer dalam dalam bekerja juga menentukan kualitas kerja karena masih banyak guru honorer yang sikapnya dinilai “cukup”, guru honorer harus bersikap baik dan sabar agar kualitas pelayanan SMPN I Ngoro Jombang tidak menurun.

Diduga faktor penyebab kurang optimal kinerja guru honorer SMPN I Ngoro Jombang adalah kebijakan kompensasi finansial. Kompensasi financial adalah karyawan menerima sesuatu atas jasa yang mereka sumbangkan pada

pekerjaannya (Bangun, 2012). Rini, dkk (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi adalah bentuk timbal balik pada perusahaan atas jasa yang dilakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang sama rata pada semua karyawan secara financial atau pun non-financial, langsung maupun tidak langsung untuk hasil pencapaian suatu organisasi dapat memperoleh kompensasi karyawan untuk memacu kinerja karyawan suatu karyawan pada suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan 5 guru honorer yang namanya tidak mau disebutkan rata-rata mengatakan bahwa dari segi gaji selama ini gaji yang diberikan dirasa kurang atau tidak sesuai dengan status guru honorer SMPN I Ngoro Jombang dimana gaji yang diterima dalam satu bulan Rp. 500.000- Rp. 1.500.000 sudah termasuk bonus, besaran bonus yang diterima dalam satu bulan Rp. 100.000- Rp. 250.000 itu diberikan jika guru honorer bekerja sesuai jadwal yang ditentukan dan memberikan bonus extra bagi guru honorer yang selama tiga bulan tidak pernah izin, tidak pernah terlambat dan tidak pulang lebih awal. Di SMPN I Ngoro Jombang bonus yang diberikan sangatlah sedikit dan itupun jadi satu dengan gaji yang diberikan jadi guru honorer merasa kurang, selanjutnya insentif yang diberikan kepada guru honorer jika bersedia melakukan tugas lembur itupun dirasa kurang sesuai dengan tugasnya. SMPN I Ngoro Jombang juga memberikan tunjangan kepada guru honorer setiap akhir

tahun/hari raya berupa Tunjangan Hari Raya atau uang saku, besaran yang diberikan adalah Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000 akan tetapi besaran yang diberikan dirasa kurang. Kompensasi yang diterima dirasa kurang sehingga dapat menurunkan motivasi kerja dan kinerja guru honorer. Berdasarkan penelitian terdahulu, Rini, dkk (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Karinta dkk, 2016), sehingga perlu menggunakan mediasi motivasi kerja agar hasilnya signifikan.

Selain kompensasi, motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting yang berdampak pada kinerja guru honorer. Pemberian motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi adalah proses kesediaan untuk mencapai sasaran organisasi dengan usaha tingkat tinggi sejumlah individu memuaskan kebutuhan yang mengkondisikan kemampuan usahanya (Robbins, 2007). Paita, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja dimana dengan motivasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja.

Kompensasi finansial tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru honorer, tetapi dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja dimana kompensasi yang diterima guru honorer dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja guru honorer. Dengan adanya

pemberian kompensasi yang baik akan dapat memotivasi kerja guru honorer sehingga kinerja guru honorer juga mengalami peningkatan.

Berdasarkan wawancara pada guru honorer SMPN I Ngoro Jombang yang namanya tidak mau disebutkan bahwa beberapa guru honorer kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi disebabkan karena adanya peraturan tentang pengembangan dan peningkatan pribadi seperti kenaikan jabatan misal menjadi PNS. Fenomena yang terjadi bahwa motivasi yang diberikan dalam keinginan hidup kurang hal ini membuat sebagian guru kurang sadar atas kebutuhan hidupnya, selanjutnya keinginan mendapatkan posisi hal ini juga sangat rendah ini karena guru honorer merasa bahwa dirinya hanyalah guru honorer yang merasa sangat susah untuk mendapatkan posisi yang tinggi, dan selanjutnya keinginan mendapat pengakuan ini juga rendah, mereka merasa bahwa statusnya guru honorer dan sangat susah mendapatkan pengakuan yang lebih.

Tingkat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kompensasi namun juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, dengan melalui motivasi kerja maka pada saat karyawan belum menyelesaikan tugasnya maka karyawan mempunyai motivasi untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin untuk segera menyelesaikan tugasnya yang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan otomatis berdampak pada kinerja suatu organisasi.

Penelitian Paita, dkk (2015) membuktikan bahwa kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Jika kompensasi

diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja guru honorer juga akan meningkat.

Oleh karena itu melalui penelitian ini peneliti bermaksud untuk meneliti **Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Honorer dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada SMPN I Ngoro Jombang).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer pada SMPN I Ngoro Jombang ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru honorer pada SMPN I Ngoro Jombang ?
3. Apakah motivasi kerja guru honorer berpengaruh terhadap kinerja guru honorer SMPN I Ngoro Jombang ?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru honorer melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di SMPN I Ngoro Jombang.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer pada SMPN I Ngoro Jombang .
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja guru honorer pada SMPN I Ngoro Jombang .
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMPN I Ngoro Jombang .
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer melalui motivasi kerja pada SMPN I Ngoro Jombang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait dengan kompensasi finansial terhadap kinerja guru honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi



finansial terhadap kinerja guru honorer dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMPN I Ngoro Jombang .