

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi yaitu salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai bentuk kerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Unsur terpenting dalam organisasi adalah sumber daya, salah satunya ialah sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja.

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah dasar (SD) adalah sarana paling dasar pendidikan formal dengan ketentuan mulai usia 7 tahun wajib mengikuti pendidikan sekolah dasar sederajat. **Ki Hajar Dewantara** berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak. Maksudnya ialah bahwa pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada peserta didik agar sebagai manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya. Hal tersebut sejalan dengan isi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengenai pengertian pendidikan bahwa pendidikan yaitu sebuah proses pembelajaran bagi setiap individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi

mengenai objek tertentu dan spesifik. Pengetahuan yang diperoleh secara formal tersebut berakibat pada setiap individu yaitu memiliki pola pikir, perilaku dan akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. Beberapa pengertian diatas dapat ditarik bahwa pendidikan berperan penting bagi terciptanya akhlak yang baik dan kualitas sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada beberapa SD N di Kecamatan kayen, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru masih belum tercapai secara optimal seperti guru yang masih menggunakan metode pembelajaran yang kurang bervariasi sehingga menimbulkan kebosanan pada anak didik, semangat guru yang kurang baik dilihat dari kedisiplinan jam masuk yang sering terlambat tidak tepat waktu sehingga waktu pembelajaran menjadi tidak optimal sesuai jam mengajar. Sementara pada sektor kompensasi non finansial tidak sepenuhnya terpenuhi seperti fasilitas kerja yang bertujuan seorang guru tersebut merasa nyaman dan dapat bekerja secara baik serta optimal, selain hal tersebut ucapan terimakasih atau sanjungan atas kinerja guru juga tidak diperhatikan, padahal hal tersebut begitu penting untuk meningkatkan motivasi guru.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja beberapa guru di Kecamatan Kayen kurang baik dan optimal sesuai harapan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan cerdas tentunya tak jauh dari pendidikan dasar yang di dapat, meskipun begitu acuan utama tetap pada potensi dalam diri manusia. Tugas utama sekolah dasar ialah mendidik para siswa untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Guru adalah sarana atau alat yang utama bagi tercapainya tujuan tersebut. Dengan

pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengawasan, pelaksanaan, tata kelola yang menegaskan hubungan dan kerjasama dalam organisasi yang dituangkan dalam suatu struktur organisasi serta memberikan kompensasi yang adil dan layak (Mardatilah *et al*, 2013). Begitupun untuk memperoleh kualitas kinerja dapat diperoleh dari beberapa hal. Bitner dan zeithaml (2003) menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas kerja antara lain dengan memberikan pelatihan, memberikan *insentif atau bonus* dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja.

Beberapa unsur dalam peningkatan kualitas kerja dapat berupa bonus atau insentif, gaji, dan tunjangan atau sering disebut dengan kompensasi. Menurut Husein Umar kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, yang sejenis dibayar langsung oleh perusahaan. Kompensasi juga dapat didefinisikan suatu bentuk penghargaan instansi terhadap karyawan atas kontribusi dan hasil kinerja. Salah satu faktor atas hasil kinerja yang baik yaitu kompensasi non-finansial. Kompensasi menjadi sarana pendukung dan pendorong suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. kompensasi dapat menaikkan peranan untuk meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan hal tersebut instansi perlu memperhatikan faktor kompensasi dan lingkungan kerja agar produktivitas secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan. Dimas Ary Pratama dan Ika Ruhana (2015) menyatakan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel kompensasi

finansial serta kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja karyawan secara bersama-sama dapat diterima dan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan.

Sedangkan motivasi adalah unsur yang paling mempengaruhi baik atau tidaknya hasil suatu kinerja karyawan. Hasil penelitian Sulistiawati Paita (2015) bahwa motivasi memberi pengaruh langsung kepada Kinerja, Hal ini dapat dimaknai dengan motivasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dapat berupa banyak hal, seperti pemberian kompensasi (reward) dan lingkungan tempat kerja. kurangnya motivasi juga dapat menyebabkan guru kurang berhasil dalam mengajar, hal ini membuktikan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting. Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana digunakan produktivitas karyawan setiap hari, oleh karena itu apabila karyawan merasa senang dengan lingkungan akan memungkinkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian oleh I Wayan Sudana dan Wayan Gede Supartha (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. Serta Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado oleh Runtunuwu, Lopian dan Dotulong (2015).

Penelitian ini menggunakan metode riset gap dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian oleh Mita D. Marliani (2016) menyebutkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Hasil tersebut tidak sejalan atau berbanding terbalik dengan hasil penelitian oleh Agung Hidayanto, Djamhur Hamid dan Moehammad Soe'oed H (2014) bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Non Finansial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

Penelitian ini mengambil objek pada SDN pada 3 desa yaitu (desa Kayen, desa Jatiroto, dan desa Brati) di Kecamatan Kayen Kabupaten Pati yang meliputi seluruh guru serta jajarannya termasuk kepala sekolah. Penelitian ini membahas secara lebih lanjut mengenai kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja SDM guru SDN 02 Pesagi. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi Kerja pada SD N di Kecamatan Kayen Kabupaten Pati”** .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian oleh Mita D. Marliani (2016) dan Agung Hidayanto, et al (2014) terdapat perbedaan hasil penelitian antara pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja SDM. Menindaklanjuti Riset Gap tersebut maka peneliti memasukkan variable interverning yaitu Motivasi Kerja.

Adapun pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen ?
- 2) Bagaimana pengaruh antara Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen ?
- 3) Bagaimana pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen ?
- 4) Bagaimana pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen ?
- 5) Bagaimana pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SD N di Kecamatan Kayen
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD N di Kecamatan Kayen.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun sumbangan berupa referensi ilmiah terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia yang lebih spesifik mengenai kompensasi non finansial, lingkungan kerja, motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja sumber daya manusia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini melatih pemahaman dalam berpikir ilmiah, dan mengasah kemampuan berpikir secara sistematis berdasarkan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang diperoleh.

#### 2. Bagi Instansi

Sebagai sumber informasi dan wacana untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh kompensasi non-finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja SDM guru pada SD N di 3 desa Kecamatan Kayen Kabupaten Pati guna mendapatkan feedback yang lebih baik dan tercapainya tujuan dari instansi.

#### 3. Bagi Pihak Lain

##### a. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh, kompensasi non-

finansial, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja SDM guru SD N di Kecamatan Kayen Kabupaten Pati.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa referensi ilmiah dalam penelitian penulis selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji masalah tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi non-finansial, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja SDM.