

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan ekonomi di era globalisasi saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat. Persaingan tersebut dikarenakan setiap perusahaan berupaya mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan yaitu orang-orang yang secara keseluruhan terlibat dalam organisasionalisasi bisnis perusahaan, dari level paling bawah sampai level paling atas dalam suatu perusahaan (Vincent, 2013). Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia atau ketenagakerjaannya. Peralatan modern serta prasarana lainnya tidak dapat beroperasi dengan efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing.

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan (Wibowo, 2014). Faktor pemberian kompensasi pada karyawan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan. Menurut Herzberg (2007) uang adalah kesehatan, bukan sebuah faktor yang memotivasi. Uang adalah sesuatu yang diperlukan tetapi bukan merupakan kondisi yang cukup untuk memotivasi.

Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Bernard Bereson dan Gary A. Stainer). Oleh karena itu, motivasi dapat diaertikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Drs. Muchdarsyah Sinungan, 2014).

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial sebagai balas jasa atas kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) keahlian merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri dari dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Keahlian bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek. Dengan demikian keahlian setiap individu berbeda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan kerja.

Dunia pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dimana pendidikan sangat berperan untuk meningkatkan pengetahuan bahkan memberi pengalaman bagi seorang karyawan. Seiring dengan semakin meningkatnya pertumbuhan penduduk mengakibatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan juga semakin sulit. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya karyawan yang berkualitas pula. Dengan adanya Yayasan dalam dunia pendidikan sangat membantu untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Yayasan Setia Kabanjahe adalah salah satu yayasan Katolik di Sumatera Utara yang mempunyai visi : “tempat dan sarana dalam mewujudkan cinta Tuhan yang mendidik secara utuh dengan semangat cinta kasih, kesederhanaan dan persaudaraan”.

Yayasan Setia Kabajahe adalah salah satu yayasan swasta yang dipercaya masyarakat Kabanjahe dan sekitarnya. Yayasan Setia Kabanjahe mendidik siswa/siswi disiplin sejak dini. Selain disiplin, siswa/siswi juga diajarkan untuk mandiri dari hal kecil. Hal tersebut dapat dicapai dengan dukungan dari guru yang bekerja pada Yayasan Setia Kabanjahe. Selain itu, Yayasan Setia Kabanjahe memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih lengkap, seperti asrama putera dan puteri, angkutan antar-jemput siswa/siswi.

Dengan memberikan motivasi, menempatkan guru sesuai dengan keahlian yang dimiliki guru dan pemberian imbalan atas kerja guru adalah cara yayasan Setia Kabanjahe dalam meningkatkan produktivitas guru-gurunya. Melalui proses tersebut, yayasan Setia Kabanjahe mengharapkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Pemberian motivasi kepada guru dalam bentuk kompensasi berjalan sesuai dengan harapan guru maka diharapkan produktivitas guru juga akan meningkat. Ketika produktivitas guru meningkat, maka organisasi juga dapat mengukur tingkat kinerja dari guru dan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pemberian kompensasi dalam organisasi harus diatur dengan baik sehingga antara karyawan dan organisasi terdapat kerja sama yang baik dan dapat saling menguntungkan.

Dalam semakin ketatnya persaingan mendapatkan pekerjaan dan kebutuhan hidup, maka diharapkan dengan pemberian kompensasi dapat memotivasi guru untuk dapat bekerja secara produktif. Produktivitas organisasi juga dipengaruhi oleh keahlian gurunya dan sebaliknya, tingkat keahlian dari guru akan sangat mempengaruhi kinerjanya dan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu untuk mendukung kinerja guru maka pihak manajemen organisasi harus menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan keahliannya juga diharapkan dapat memudahkan guru mengerjakan tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui permasalahan di Yayasan Setia Kabanjahe penulis melakukan prasurvey. Prasurvey dilakukan kepada 30 karyawan dan guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.

Tabel 1.1

Pra Survey

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan			3%	40%	57%

	disiplin kerja					
2.	Besarnya gaji yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan standar kebutuhan hidup saat ini	3%	20%	27%	37%	13%
3.	Perhatian dan penghargaan pimpinan sering didapatkan karyawan atas tercapainya hasil kerja yang memuaskan sehingga berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas			20%	40%	40%
4.	Fasilitas yang diberikan perusahaan cukup baik, perusahaan sudah menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman, Situasi kerja yang kondusif membuat karyawan bekerja lebih baik.			13%	33%	54%
5.	Pendidikan yang saya miliki sesuai dengan bidang kerja yang saya tangani saat ini.		3%		33%	64%
6.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk mendukung kelancaran kerja			3%	50%	47%
7.	Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dengan			7%	63%	30%

	orang lain					
8.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3%	13%	27%	47%	10%
9.	Perlunya insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan yang berat	3%		3%	50%	44%

Berdasarkan Tabel prasurvey diatas, dapat dilihat bahwa dari 30 responden Yayasan Setia Kabanjahe menyatakan besarnya gaji yang diterima belum mencukupi untuk standar hidup. Ada juga yang menyatakan bahwa insentif tidak perlu diberikan yang sesuai dengan beban pekerjaan yang berat. Guru ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, untuk memaksimalkan hasil. Untuk insentif/tunjangan atas pekerjaan menyatakan setuju.

Dengan demikian, keahlian guru dan pemberian kompensasi, motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka dalam hal ini penulis member judul : **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Keahlian Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Yayasan Setia Kabanjahe”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar di atas belakang maka penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?
3. Bagaimanakah pengaruh keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan keahlian terhadap produktivitas guru pada Yayasan Setia Kabanjahe?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Yayasan Setia

Hasil dari penelitian ini dapat memperluas dan memperkuat teori manajemen sumber daya manusia dan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, motivasi dan keahlian karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan Yayasan Setia Kabanjahe maupun organisasi lainnya untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas guru.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis untuk memahami pengaruh kompensasi, motivasi dan karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kedepannya dapat memberikan masukan sebagai pembekalan dimasa depan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, motivasi dan karyawan dalam hal meningkatkan produktivitas kerja guru.