

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan elemen yang sangat vital dalam sumber daya manusia. Hal ini memiliki kaitan langsung dengan kinerja, loyalitas, dan lingkungan. Kewajiban terpenting yang harus dibayar oleh seorang majikan kepada seorang pekerja adalah untuk membayar upahnya. Pemenuhan tugas ini melibatkan sebagian besar pengusahadalam biaya terbesar dari bisnis mereka. Karena itu, dalam keadaan ini, tidak mengherankan bahwa sebagian besar organisasi baik sektor swasta maupun publik menghabiskan banyak waktu dan upaya dalam merancang sistem pembayaran yang tepat untuk memenuhi semua berbagai tekanan ini (Akhigbe & Ifeyinwa, 2017).

Kompensasi finansial merupakan masalah mendasar dalam setiap organisasi karena pada dasarnya merupakan hak bagi karyawan. Ini dipandang sebagai segmen penting dari sumberdaya manusia karena sensitivitasnya, ituadalah masalah karyawan murni dan karena itu sebagian besar organisasi menanganinya dengan sedikit hati-hati. Kompensasi memiliki pengaruh penting dalam loyalitas serta kinerja karyawan. Salah penerapannya maka pengaruhnya akan sangat signifikan baik pengaruh positif maupun negatif pada sektor pendidikan seperti dalam penelitian, Nazir, Khan, Shah, & Zaman (2013) kemudian pada sektor pertambangan menurut penelitian, Uthyasuriyan, Talwar, Oon, & Rusli, (2017) dan pada sektor

perdagangan (Vita, 2016). Ketiga sektor dalam penelitian tersebut baik dilihat pada institusi pendidikan, pertambangan dan perdagangan menunjukkan pentingnya dalam mengelola kompensasi karyawan sehingga pemimpin perlu kehati-hatian dalam penerapan kebijakan.

Pengembangan karier merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi sebagai sarana memperoleh kedudukan yang diinginkan. Konsep pengembangan karir berbeda yaitu mengacu pada proses dimana pemimpin dan masing-masing personil, Pengelolaan berbagai tugas, sertapengalaman dan perilaku di dalam maupun di seluruh pekerjaan dan organisasi dari masa ke masa, serta implikasinya yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengembangan karir juga sebagai sarana yang diberikan oleh organisasi guna meningkatkan capaian seorang individu dalam bekerja serta capaian organisasi.

Pengembangan karir dilihat dari sisi organisasi merupakan kegiatan personil yang memberikan pandangan individu dalam merencanakan karir pada masa mendatang, serta memaksimalkan pengembangan diri karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir sebagai penghargaan untuk seorang individu yang memiliki dedikasi kuat terhadap organisasi. Penghargaan tersebut baik dalam bentuk mencapai ambisi pribadi atau kompensasi langsung seperti kenaikan jabatan di berbagai bidang pekerjaan. Fokus pengembangan karir yaitu faktor personal dan organisasi mampu meningkatkan progres karir karyawan di masa mendatang.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, Madrasah Al-Mujtama' adalah penyelenggara pendidikan swasta yang ada di Desa Plakpak Kecamatan

Pegantenan Kabupaten Pamekasan tergolong lembaga pendidikan yang bonafit. Hal itu bisa kita lihat dari akreditasi madrasah yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah dan Madrasah (BAN-SM) pada tahun 2017 dengan predikat “A” dan nilai 92. Apabila mengacu pada nilai akreditasi tersebut, sudah pasti MA Al-Mujtama’ sudah sangat memenuhi delapan Standart Nasional Pendidikan (SNP). Untuk mendapatkan nilai tersebut pastilah bukan perkara mudah, butuh menejemen yang baik dan sinergitas antara elemen, baik kepala madrasah, pengelola madrasah, pendidik, dan tenaga kependidikannya.

Kompensasi finansial langsung yang diberikan oleh Madrasah Al-Mujtama’ berupa pelayanan bagi guru seperti bantuan kesehatan bagi guru, pemberian makan siang serta tunjangan yang mencakup tunjangan jabatan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, dan lain-lain), tunjangan pengobatan, tunjangan hari libur, dan tunjangan kelahiran, serta tunjangan kematian. Guru Madrasah Al-Mujtama’ memiliki tanggung jawab mengajar minimal 24 jam dalam seminggu, apabila ada lebih dari 24 jam maka akan diberikan upah kelebihan mengajar.

Loyalitas guru dan tenaga kependidikan pada sekolah swasta sangatlah riskan mengingat bayaran yang diterima disesuaikan dengan kinerja mereka. Berbeda dengan pegawai negeri yang memiliki bayaran tinggi dan tetap. Kompensasi yang diberikan kepada guru MA Al-Mujtama’ juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, motivasi kerja, serta hasil kerja. Sekolah atau yayasan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan

standar kehidupan normal, akan memungkinkan guru MA Al-Mujtama' bekerja dengan penuh motivasi, terlebih lagi orang bekerja terutama dimotivasi oleh imbalan ekonomi. Uang adalah motivator yang ampuh karena dinilai langsung sebagai imbalan dan karena memudahkan pembelian barang yang diberi nilai.

Dalam hal pengembangan karir, Madrasah Al-Mujtama' memberlakukan beberapa standart prosedur agar seorang guru yang memiliki etos kerja, loyalitas, dan integritas yang baik dapat dipromosikan pada jabatan-jabatan tertentu. Promosi jabatan itu dilakukan untuk mendorong seluruh civitas pendidikan memiliki kretivitas, inovasi, loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada lembaga. Dalam setiap beberapa tahun, minimalnya dua sampai tiga tahun struktur organisasi Madrasah Al-Mujtama' selalu mengalami perubahan, mulai dari wali kelas, wakil kepala (WaKa), dan beberapa jabatan strategis lainnya sering mengalami perubahan. Bagi guru yang konsisten dalam menunaikan tugasnya, sangat dumungkinkan untuk menerima penghargaan ataupun kenaikan jabatan sebagai pengembangan karir atas segala apa yang telah dilakukannya.

Pengembangan karir di Madrasah Al Mujtama' ini sangat penting dan merupakan pertimbangan penting guna menjaga guru tetap loyal dan dapat berkembang seperti guru-guru di sekolah negeri. Perkembangan ini tidak hanya perkembangan kemampuannya juga secara penghidupan. Apabila kemampuan yang dimiliki baik tentunya akan menambah penghasilan sertadapat memenuhi kebutuhan mereka. Tidak hanyadari segi pendapatan

juga secara percaya diri mereka akan bangga bekerja di sekolah swasta karena tidak kalah dari negeri bahkan lebih baik.

Loyalitas guru merupakan komitmen guru dalam bekerja serta persepsi mereka untuk tetap menjadi bagian dari lembaga pendidikan tertentu. Loyalitas sendiri merupakan kesediaan investasi guru atau pengorbanan bagi organisasi untuk memperkuat hubungan. Guru yang loyal terhadap perusahaannya disaat mereka dapat menunjukkan dedikasi dalam bekerja, sehingga memunculkan keyakinan dalam bekerja. Guru yang loyal adalah mereka yang berkomitmen tinggi untuk berkembang serta mengembangkan lembaga pendidikan tempat mereka mengabdikan. Terdapat juga indikator-indikator yang menyebabkan guru tidak loyal sehingga memiliki keinginan serta sikap untuk pindah ketempat kerja lain yang lebih menjanjikan.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas guru. Beberapa faktor tersebut seperti motivasi, lingkungan, kompensasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor sumber motivasi utama bagi seorang guru. Guru menggunakan pengetahuan, kekuatan, waktu dan komitmen mereka tidak hanya melayani organisasi, tetapi juga untuk mengharapkan imbalan untuk pekerjaan dan produktivitas yang telah mereka peroleh. Kompensasi memainkan peran signifikan terhadap meningkatkan produktivitas serta kinerja guru sehingga memiliki dedikasi kuat. Karena itu, pentingnya untuk menetapkan kompensasi yang tepat yang adil dan bermanfaat. Beberapa hasil penelitian memberikan gambaran bahwasanya kompensasi berpengaruh positif terhadap

loyalitas karyawan. Komitmen terhadap perusahaan terdiri dari 3 (tiga) kriteria: (1) mengidentifikasi tujuan perusahaan, (2) keterlibatan dan ikutan dildalam perusahaan, dan (3) kesetiaan terhadap perusahaan. Studi dari Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa organisasi yang membayar dengan baik akan mendapatkan karyawan dengan kualifikasi yang lebih baik, dan bermotivasi tinggi untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi. Pemberdayaan adalah upaya untuk memberdayakan karyawan melalui perubahan dan pengembangan manusia dalam bentuk pendelegasian wewenang, tanggung jawab, dan kepercayaan dalam operasi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Onsardi, Asmawi-, & Abdullah, 2017).

Loyalitas dan kepatuhan karyawan di tempat kerja sangat penting karena merupakan otak di balik kelangsungan hidup organisasi. Tetapi masalahnya adalah bahwa sebagian besar karyawan tampaknya tidak setia kepada perusahaan mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi memiliki catatan pencurian, penipuan, sikap kerja negatif, absensi, pemogokan dan semua bentuk perilaku tidak etis. Pencapaian organisasi dimulai dari keinginan karyawan untuk memanfaatkan kapasitas inovatif mereka untuk organisasi.

Loyalitas tenaga kependidikan pada guru swasta sangat bergantung pada kompensasi yang diberikan dan juga jenjang karir yang jelas, sehingga mereka tidak ada keinginan untuk pindah atau keluar. MA Al-Mujtama' yang merupakan sekolah yang sedang berkembang menerapkan sistem kompensasi

dan jenjang karir bagi semua tenaga kependidikannya. Penerapan sistem kompensasi dan jenjang karir yang saat ini diterapkan sangatlah perlu diteliti sehingga dapat menjadi gambaran cocok atau tidaknya di Madrasah Al-Mujtama’.

Bagian penting dari lembaga pendidikan adalah tenaga pendidik. Keberadaannya akan sangat membantu dan menunjang kemajuan lembaga tersebut. Meskipun bukan seorang pendidik, tenaga kependidikan ini juga harus memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi agar pada saatnya nanti bias mendapatkan penghargaan dan semacamnya. Penelitian ini akan sangat berguna dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah swasta ini dimana dengan ketatnya persaingan antar sekolah sehingga dapat dijadikan landasan pengambilan keputusan guna meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.

Penjabaran latar belakang tersebut membuat peneliti memilih judul: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel Mediasi. Penelitian ini dilakukan pada guru Madrasah Al-Mujtama’, Pegantenan, Pamekasan. Variabel moderator disini apakah memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap loyalitas guru.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan loyalitas guru?
2. Apakah pengembangan karir positif dan signifikan terhadap loyalitas guru?
3. Apakah kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru sebagai variabel mediasi antara pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas guru?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru sebagai variabel mediasi antara pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas guru?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas guru.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas guru.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja guru.
5. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru.

6. Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel mediasi.
7. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja guru sebagai variabel mediasi.

1.4. Manfaat Penelitian

4.1.1. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan.

Dapat pula digunakan sebagai dasar pengambilan referensi sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain.

4.1.2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini sebagai karya ilmiah yang dapat menambah pengetahuan, serta memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas, dan juga dapat menganalisa situasi serta kondisi dalam mengatasi hal menyangkut kepuasan serta loyalitas pada suatu institusi pendidikan.

b. Bagi Madrasah Aliyah Al-Mujtama'

1. Sebagai bahan referensi dan acuan bagi sekolah dalam menentukan strategi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada sekolah serta perencanaan dimasa mendatang.
2. Referensi guna mencari formula yang tepat untuk menjaga loyalitas guru.

c. Bagi Program Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai jalan untuk promosi serta mengenalkan karya ilmiah kepada instansi lain.
2. Tambahan karya ilmiah yang akan menambah khazanah penelitian di Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura.