

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Yayasan Sirnamiskin

Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Pondok Pesantren Sirnamiskin didirikan pada Tahun 1970. Pendirinya adalah K. H. Ahmad Dimiyati (Alm), K. H. Muh. Amar Sholeh, dan H. E. Sofyan Dimiyati (Alm). Yayasan ini berada di Jl. KH. Wahid Hasyim No.429-433, Kelurahan Kebonlega, Kecamatan Bojongloa Kidul, Kota Bandung Provinsi Jawa Barat 40235, Tlp. (022) 4501197.

Proses berdirinya bangunan sekolah ini dibantu oleh masyarakat setempat. Bangunan sekolah didirikan di atas tanah wakaf dari Bapak K. H. Umar, dengan batas-batasnya yaitu sebagai berikut; sebelah utara dibatasi dengan benteng milik Bapak Budi, sebelah selatan dibatasi dengan tanah dan rumah Bapak Nuyan, sebelah timur dibatasi oleh tanah dan rumah milik Bapak Drs. H. Mamad Ahmad, sebelah barat dibatasi oleh Jalan Raya K. H. Wahid Hasyim.

Sarana dan prasarana sekolah umumnya pada kondisi cukup. Jumlah ruang kelas untuk menunjang kegiatan belajar memadai. Keadaan buku yang tersedia di sekolah juga sementara ini sudah cukup memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran dan gerakan literalisasi siswa. Buku-buku baru disesuaikan dengan kurikulum merdeka dan menarik minat baca peserta didik. Disamping itu, disediakan juga buku-buku digital melalui perpustakaan online yang dapat diakses oleh seluruh civitas akademik melalui link google drive.

YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin ini menyediakan program pendidikan islam bagi siswa di tingkat Madrasah Tsanawiyah (MTS) dan Madrasah Aliyah (MA). Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Sirnamiskin seluruhnya berjumlah 64 orang, meliputi tenaga pendidik berjumlah 60 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 4 orang. Sementara Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Sirnamiskin seluruhnya berjumlah 46

orang, meliputi tenaga pendidik berjumlah 40 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 6 orang. Total karyawan yang ada di Yayasan ini ada 110 orang.



Gambar 1.1 Logo YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin
Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)

1.1.2 VISI dan MISI Yayasan Sirnamiskin

a. VISI

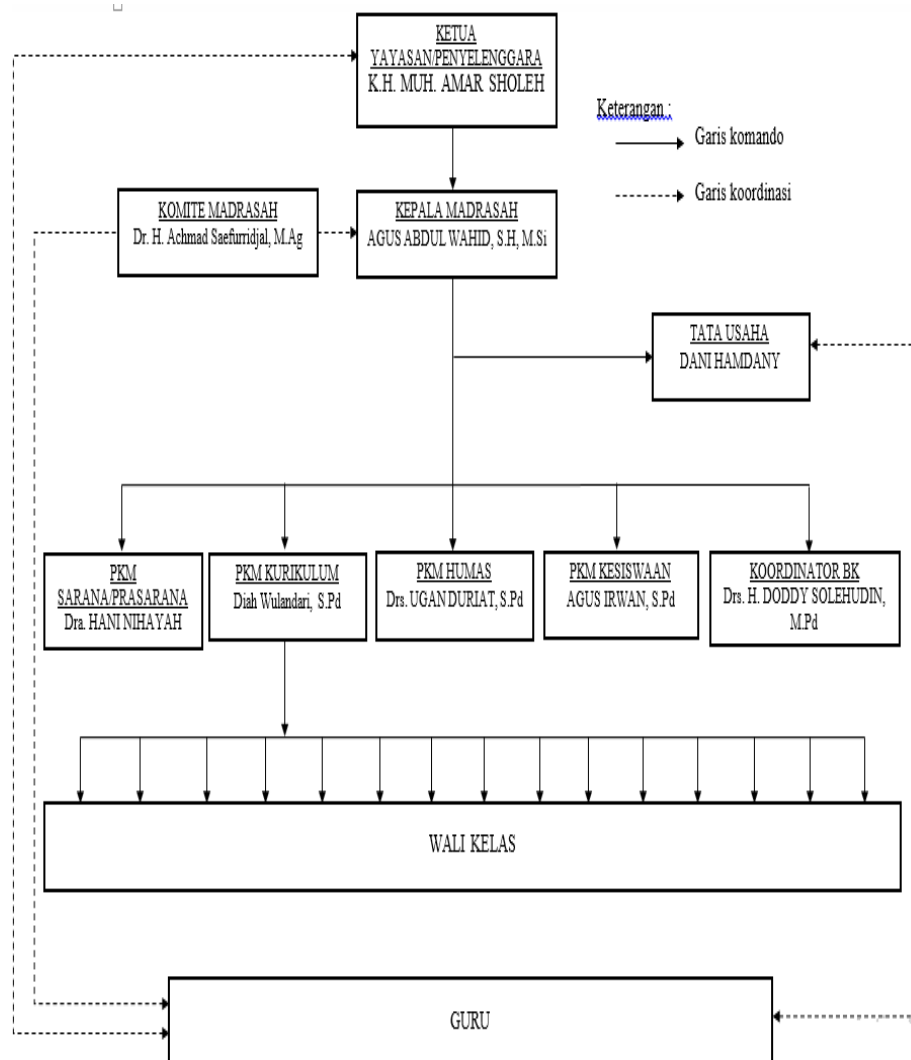
Terciptanya Siswa yang Bertaqwa Ilahiyah, Berakhlak Karimah, Berilmu Amaliyah, dan Beramal Ilmiah

b. MISI

1. Mencetak generasi Islami yang berpengetahuan dan beriman kepada Allah SWT.
2. Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut untuk membentuk budi pekerti yang baik.
3. Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air dan bangsa.
4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa.
5. Mengembangkan budaya kompetitif bagi peningkatan prestasi siswa.
6. Melestarikan dan mengembangkan bidang olahraga, seni, dan budaya.

7. Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan madrasah.
8. Mewujudkan lingkungan madrasah yang menunjang suasana pembelajaran menyenangkan (joyfull learning) yang demokratis.
9. Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.
10. Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.

1.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Sirmamiskin



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Sirmamiskin
 Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirmamiskin (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada dasarnya merupakan cara untuk memanusiakan manusia. Manusia akan menjadi cerdas melalui kegiatan pendidikan. Pemerintah telah berusaha untuk mencerdaskan bangsa agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menjadi modal dalam pembangunan Indonesia di masa yang akan datang. Terdapat undang-undang yang mengatur mengenai pendidikan nasional. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik (Dina, et al., 2022:150-151).

Ada beberapa jenis sekolah di Indonesia. Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Pondok Pesantren Sirnamiskin merupakan madrasah. Pada dasarnya, sekolah ini sama dengan sekolah umum yang memiliki tingkat SD, SMP, dan SMA. Namun tingkat sekolah di madrasah dinamakan Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), dan Madrasah Aliyah (MA). Kurikulum yang digunakan sama dengan sekolah nasional, menggunakan kurikulum nasional. Walaupun sama-sama menggunakan kurikulum nasional, namun Madrasah menekankan pembelajaran agama islam. Perbedaannya lainnya dengan sekolah nasional, Madrasah dinaungi oleh Kementrian Agama (Kemenag), sedangkan sekolah nasional dinaungi oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) (Ruang Guru Writter, 2017).

Saat ini, tidak hanya ada sekolah negeri dan swasta di Bandung, tetapi sekolah berbasis pendidikan islam juga mulai mengalami perkembangan. Semakin banyaknya sekolah islam ini disebabkan oleh semakin tingginya minat orang tua untuk memasukkan anaknya ke sekolah islam. Banyak orang tua murid yang tertarik dengan konsep, kurikulum, dan visi misi sekolah islam (Cendekia Privat, 2023).

Sekolah unggul adalah sekolah yang bisa membuat siswa maupun gurunya memiliki keterampilan dan menguasai ilmu dengan baik, memiliki tenaga kependidikan yang mendukung, serta memiliki fasilitas yang lengkap untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Ada delapan kriteria sekolah unggul menurut kementrian pendidikan. Dalam kriteria tersebut, salah satunya adalah guru

dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai (Nurhakim, 2023).

Persaingan di dunia pendidikan, baik swasta maupun negeri, menekankan pada kualitas jasa yang diberikan. Setiap sekolah berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas sekolahnya. Terlebih lagi sekolah swasta, sekolah ini berusaha untuk menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut (Yuliati & Wahyudi, 2019).

Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Kualitas peserta didik dipengaruhi oleh kemampuan profesional dan kinerja guru. Dalam melaksanakan tugasnya, kinerja guru menjadi tuntutan penting dalam mencapai kesuksesan pendidikan. Kualitas guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru memiliki kontribusi yang besar dalam mengembangkan potensi peserta didiknya di sekolah (Dina, et al., 2022:150-151).

Madrasah Tsanawiyah (MTs) memiliki 27 kelas dengan total peserta didik sebanyak 841 orang pada tahun ajaran 2023-2024. Sementara jumlah kelas yang ada di Madrasah Aliyah (MA) sebanyak 15 kelas dengan total peserta didik sebanyak 323 orang pada tahun ajaran 2023-2024. Yayasan ini memiliki jumlah murid yang cukup banyak. Jadi, kinerja guru yang baik sangat dibutuhkan agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Pondok Pesantren Sirnamiskin memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, padahal kinerja karyawan di sekolah merupakan kunci dari kesuksesan suatu pendidikan. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari hasil rekap penilaian kinerja karyawan. Sekolah telah melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini dilakukan setiap satu tahun sekali untuk mengamati kinerja karyawan secara individu. Tabel berikut ini merupakan standar penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai Kinerja karyawan	Kategori
91-100	Amat Baik
81-90	Baik
71-80	Cukup
61-70	Sedang
≤60	Kurang

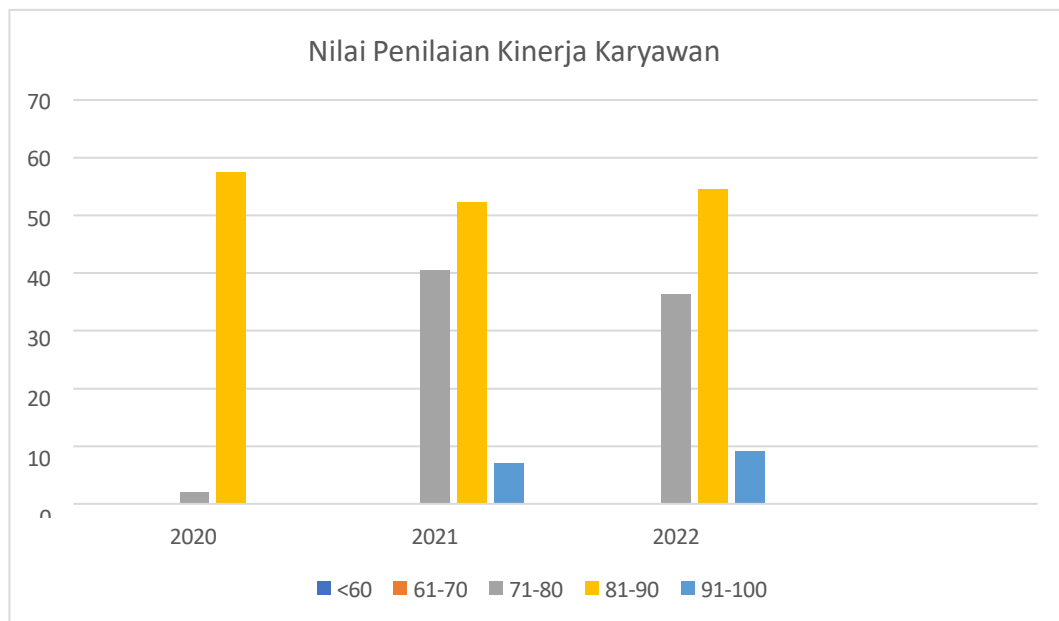
Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)

Berikut merupakan tabel rekapitulasi penilaian kinerja karyawan berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Selama Tiga Tahun Terakhir

Nilai Penilaian Kinerja Karyawan	2020	2021	2022
91-100	0%	7,14%	9,09%
81-90	57,50%	52,30%	54,55%
71-80	42,50%	40,48%	36,36%
61-70	0%	0%	0%
≤60	0%	0%	0%
Jumlah	100%	100%	100%

Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)



Gambar 1.3 Nilai Penilaian Kinerja Karyawan
Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah kinerja karyawan yang termasuk kriteria amat baik mengalami peningkatan pada tahun 2021 ke tahun 2022 yang awalnya sebesar 7,14% menjadi 9,09%. Selanjutnya pada kriteria baik, penilaian kinerja karyawan mengalami kondisi yang fluktuatif setiap tahunnya, ada penurunan sebesar 4,2% dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan ada kenaikan sebesar 2,25% dari tahun 2021 ke tahun 2022. Lalu pada kriteria cukup terdapat penurunan dari tahun ke tahun, awalnya pada tahun 2020 sebesar 42,50% dan akhirnya pada tahun 2022 sebesar 36,36%. Pemaparan tersebut menunjukkan adanya fluktuasi penilaian kinerja karyawan di YPI Ponpes Sirmamiskin dan hal ini dapat dikatakan inkonsistensi kinerja karyawan.

Kualitas guru juga berhubungan dengan kompensasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang guru menjadi lebih maksimal (Sarpandadi, 2016:118). Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi tidak layak, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Pemberian kompensasi di Indonesia harus mengacu pada upah minimum regional (UMR) (Ludyono, 2017).

Produktivitas karyawan akan meningkat jika organisasi memperhatikan perihal kompensasi karyawannya. Jika kompensasi adil dan layak, maka tujuan organisasi juga akan mudah untuk dicapai (Setyawati, 2020). Besaran kompensasi harus adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, prestasi, resiko, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Kompensasi yang layak dapat diartikan sebagai imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa yang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari (Sidauruk, 2021).

Beberapa kompensasi yang sekolah berikan diantaranya adalah gaji, bonus tahunan sebesar Rp 350.000 untuk karyawan berprestasi, tunjangan hari raya (THR) Rp 200.000 dan rekreasi setiap tahunnya apabila ada dana yang tersedia. Gaji yang diberikan kepada karyawan merupakan jumlah dari honor per jam ditambah dengan honor jabatan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari Yayasan, honor yang diberikan mulai dari Rp 5.500/jam sampai dengan Rp 8.000/jam. Besaran honor yang diberikan juga bergantung pada lama kerja seorang karyawan. Honor jabatan

yang diberikan paling besar adalah Rp 550.000 untuk kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dan paling kecil sebesar Rp 150.000 untuk wali kelas. Total gaji yang diterima oleh karyawan di YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin terkecil adalah Rp 88.000 dan terbesar adalah Rp 1.100.000. Diketahui besaran UMK Kota Bandung 2023 adalah Rp 4.048.462 (Burhanudin, 2023). Apabila dibandingkan, bahkan gaji terbesar yang didapatkan oleh karyawan di YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin masih jauh dari UMK Kota Bandung.

Banyak potensi yang dimiliki karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, ada pengaruh dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih berkembang, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi guru memiliki pengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat memberikan efek lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik bagi peserta didiknya (Windasari & Yahya, 2019).

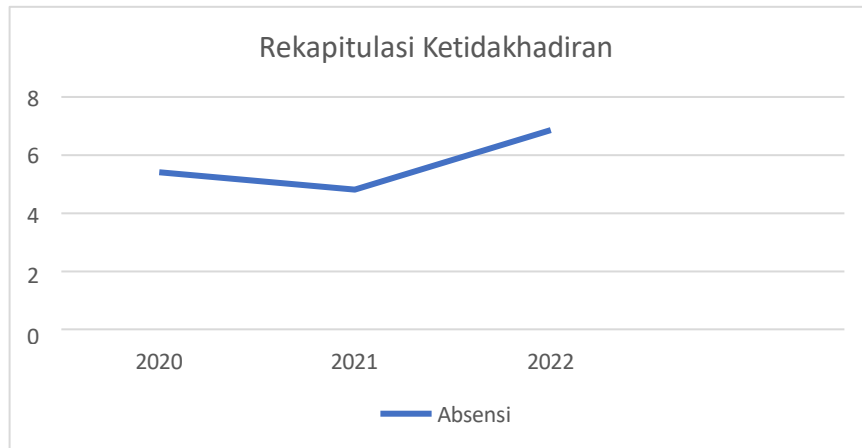
Jika motivasi kerja yang dimiliki rendah, maka karyawan tersebut akan merasa malas, bosan, bahkan frustrasi di tempat kerja. Motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik (Aprilia, 2023).

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Pondok Pesantren Sirnamiskin, peneliti menggunakan data ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki tingkat absensi yang rendah. Mereka akan termotivasi untuk datang ke tempat kerja, berkontribusi, dan mencapai tujuan (Aprilia, 2023). Berikut merupakan tabel rekapitulasi ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 sampai tahun 2022:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Pada Tahun 2020 – 2022

Tahun	Persentase Ketidakhadiran
2020	5,40%
2021	4,81%
2022	6,86%

Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)



Gambar 1.4 Rekapitulasi Ketidakhadiran
Sumber: YPI Pondok Pesantren Sirnamiskin (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 rekapitulasi ketidakhadiran di atas, dapat dilihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan dari tahun 2020 sampai tahun 2022 berbeda-beda setiap tahunnya. Tingkat absensi pada tahun 2020 sebesar 5,40%, lalu menurun pada tahun 2021 sebesar 4,81%, dan mengalami peningkatan paling tinggi dalam tiga tahun terakhir yaitu sebesar 6,86%. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran karyawan di sekolah belum bisa dikatakan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, diketahui bahwa alasan karyawan tidak hadir di sekolah adalah izin. Menurut Mc. Clelland, salah satu dimensi motivasi kerja adalah kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan melakukan kerjasama dengan orang lain. Jadi apabila karyawan izin, maka karyawan tidak akan melakukan kegiatan tersebut.

Jatah cuti di Yayasan ini hanya diberikan untuk karyawan yang melahirkan, yaitu selama satu bulan. Karyawan yang sakit tidak dimasukkan ke dalam data ketidakhadiran apabila menyertakan surat sakitnya. Hal ini dilakukan karena perhitungan kompensasi dipengaruhi oleh absensi karyawan.

Jadi motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dan kompensasi menjadi poin penting bagi seorang guru agar dapat menyampaikan ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan

baik kepada peserta didiknya. Kompensasi diberikan sebagai bentuk apresiasi atas usaha untuk melakukan suatu tugas dan pekerjaan (Windasari & Yahya, 2019).

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan data yang di dapat tersebut, menunjukkan adanya fenomena mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja yang mengalami fluktuasi dari tahun 2020-2022. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan agar dapat diketahui hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YPI) PONDOK PESANTREN SIRNAMISKIN”.

1.3 Perumusan Masalah

Pendidikan di Indonesia diarahkan untuk memanusiakan manusia dan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas sebagai modal pembangunan. Undang-undang pendidikan nasional menegaskan tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik. Peran guru sangat penting dalam mencapai kesuksesan pendidikan, di mana kualitas guru menjadi faktor penentu keberhasilan.

Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Sirnamiskin menghadapi masalah kinerja guru yang dapat dilihat dari fluktuasi penilaian kinerja. Potensi guru untuk berkembang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja, yang juga berkontribusi pada motivasi peserta didik. Data absensi menunjukkan variasi ketidakhadiran guru setiap tahunnya, dengan peningkatan yang signifikan pada tahun 2022. Kehadiran guru di sekolah masih menjadi masalah, diakibatkan oleh berbagai alasan dan lemahnya pengawasan serta sanksi sekolah.

Kompensasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Meskipun sekolah memberikan beberapa bentuk kompensasi, seperti reward tahunan, tambahan honor, dan rekreasi, namun kompensasi yang diterima oleh para guru masih di bawah standar gaji guru di Kota Bandung. Fenomena kompensasi yang rendah, motivasi kerja yang menurun dan penilaian kinerja yang belum optimal dari tahun 2020-2022 menjadi alasan peneliti untuk memahami lebih lanjut hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana Kompensasi di Yayasan Sirnamiskin?
- 2) Bagaimana Motivasi Kerja di Yayasan Sirnamiskin?
- 3) Bagaimana Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin?
- 4) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin?
- 5) Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan pertanyaan penelitian di atas yaitu:

- 1) Untuk mengetahui Kompensasi di Yayasan Sirnamiskin
- 2) Untuk mengetahui Motivasi Kerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin
- 3) Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Sirnamiskin

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, sesuai dengan perumusan masalah yang telah diungkapkan sebelumnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan berguna sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai topik permasalahan ini.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi referensi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penulisan laporan ini terdiri dari Bab I sampai Bab V yang tersusun secara sistematis agar dapat mempermudah pemahaman pembaca dan penelaahan penelitian. Hal itu diuraikan secara singkat sebagai berikut:

a. **BAB I**

Bab pertama ini menjelaskan mengenai penelitian secara ringkas, padat dan tepat. Isi bab ini terdiri dari Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. **BAB II**

Bab ini berisi teori-teori mengenai topik dan variabel penelitian yang dipilih, serta penelitian terdahulu. Hal ini yang dapat dijadikan acuan untuk membuat kerangka penelitian dan perumusan hipotesis.

c. **BAB III**

Bab ini menegaskan metode yang akan digunakan dalam penelitian, teknik dalam pengumpulan data, dan cara untuk menganalisis hasil jawaban dari masalah penelitian. Isi bab ini terdiri dari Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Teknik Analisis Data.

d. **BAB IV**

Bab ini mendeskripsikan hasil dari penelitian sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan dari penelitian. Ada dua bagian dalam bab ini, bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan dari hasil penelitian.

e. **BAB V**

Bab terakhir ini merupakan kesimpulan dari hasil penelitian, lalu akan dijadikan saran yang bisa diimplementasikan oleh organisasi atas pertanyaan penelitian sebelumnya.