

# **BAB I**

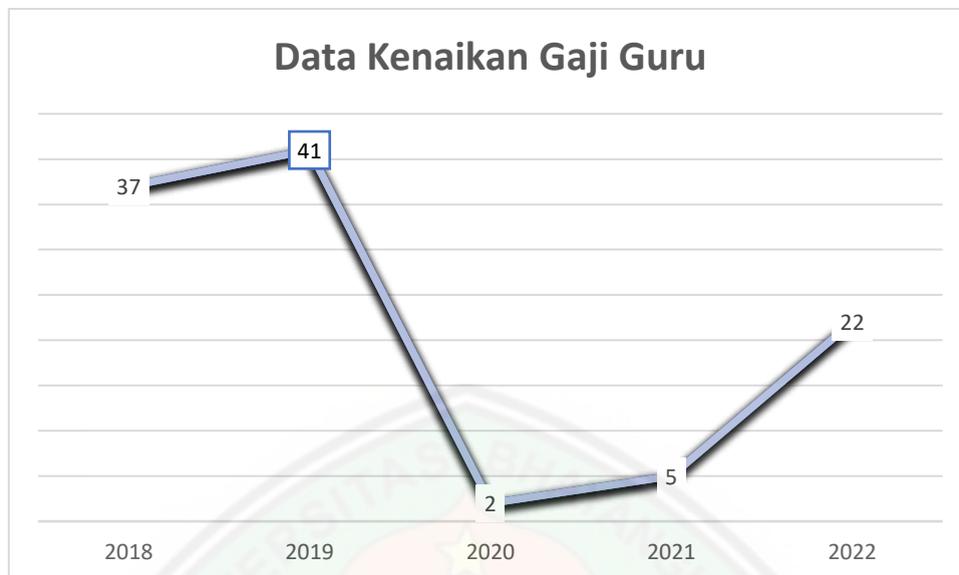
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu hal yang dapat meningkatkan taraf hidup seseorang adalah pendidikan. Pendidikan memberi orang keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kedewasaan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga, komunitas, dan negara mereka (Oktapiani, 2018).

Dengan berbagai program terkemuka, pengembangan pendidikan berupaya mengembangkan sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia akan dipengaruhi oleh pendidikan, terutama bagi generasi muda. Dibutuhkan bantuan staf yang berkualitas, kepemimpinan yang kuat, dan suasana fisik dan sosial yang positif di sekolah untuk dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas. Sumber daya yang tersedia di sekolah, seperti kepala sekolah, instruktur, siswa, staf administrasi, dan sarana dan prasarana yang layak, berdampak pada keberhasilan pendidikan di sekolah.

Untuk memotivasi instruktur agar tampil lebih produktif, gaji adalah salah satu variabel penting yang harus dipertimbangkan di banyak institusi. Lingkungan organisasi adalah elemen lain yang berkontribusi terhadap masalah dalam organisasi sekolah. Untuk meningkatkan kepuasan guru, diperlukan manajemen lingkungan organisasi yang efektif dan efisien.

**Tabel 1. 1 Data Kenaikan Gaji Guru**

Berdasarkan data grafik di atas dapat dilihat telah terjadi fenomena naik turun nya tingkat kenaikan gaji guru dari 2018 sampai dengan 2019 kemudian Kembali meningkat di tahun 2021 dan 2022 hal ini dapat disimpulkan bahwa pada Yayasan XYZ terdapat fenomena naik turun pada gaji guru.

Tetapi Fenomena kenaikan gaji ini tidak merata , hanya pada sebagian guru saja . di ketahui kepuasan kerja karyawan dirasa masih kurang , Hal ini di karenakan tidak merata nya kenaikan gaji yang di berikan Yayasan kepada para Guru .

**Tabel 1. 2 Data Tunjangan Guru**

No	Status Karyawan	Asuransi	Tunjangan	Bonus
1	Karyawan Tetap	1. JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja 2. JKM : Jaminan Kematian 3. JHT : Jaminan Hari Tua 4. JP : Jaminan Pensiun	1. Uang kehadiran 2. Beras	1. THR 2. Bonus Akhir Tahun

2	Kontrak	1. JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja 2. JKM : Jaminan Kematian 3. JHT : Jaminan Hari Tua	-	1. THR (Prorate)
---	---------	---	---	------------------

Kompensasi adalah cara bagi perusahaan untuk menunjukkan apresiasinya terhadap sumber daya manusia yang dipekerjakannya. Salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah manajemen kompensasi. Diperkirakan bahwa struktur upah yang adil dapat meningkatkan dedikasi, dorongan, dan kemampuan karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan. Menurut Lockyer, "Sistem kompensasi adalah bagian internal dari hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan antara organisasi dan pekerja," sudut pandang ini kompatibel dengan posisi itu (Oktapiani, 2018).

"Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan," demikian definisi kepuasan kerja."

Setiap guru bercita-cita untuk memiliki karir yang memuaskan, tetapi berbagai faktor dapat mempengaruhi seberapa bahagia atau tidak bahagianya seorang guru dengan pekerjaan yang mereka lakukan sebagai pendidik dan guru. Variabel-variabel tersebut, menurut Halawa, meliputi lingkungan kerja, peraturan tempat kerja, gaji dan kehormatan, hubungan antara guru dengan kepala sekolah dan siswa, hubungan antara guru dan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan prinsip, sikap instruktur, dan keterampilan komunikasi. Masing-masing elemen

tersebut berdampak pada kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Ikhwani et al., 2016).

Faktor lain adalah Iklim organisasi, Kebutuhan seorang guru tidak terlepas dari iklim organisasi yang dapat memberi pengaruh kepada kenyamanan guru. Guru sebagai ujung tombak sekolah harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat maksimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang diharapkan menghasilkan siswa yang baik (Nugraha, 2019).

**Tabel 1. 3 Data Pra Survey Iklim Organisasi**

No	Responden	Pertanyaan		
		Iklim Organisasi (Z)		
		2. Apakah anda mengetahui posisi anda dengan pasti serta mengetahui peran dan tanggung jawab anda dengan jelas	3. Apakah dalam memperbaiki kinerja anda merasa mendapat tekanan dari atasan?	4) Apakah rekan kerja anda dapat mendukung pekerjaan yang anda lakukan sehari – hari?
1	Tim Pengelola dan Pengembangan YPI	Saya mengetahui serta menjalankan dengan sebaik - baiknya peran dan tanggung jawab saya sebagai TIM pengelolal dan Pengembangan di Yayasan ini .	Dalam memperbaiki kinerja saya terkadang saya merasa adanya tekanan yang di berikan atasan saya , tetapi terkadang hanya teguran saja .	Pastinya , selalu ada gesekan antar Rekan kerja yang terjadi dalam Pekerjaan . Terkadang saya merasa kurang adanya dukungan dan bantuan , seharusnya bekerja dalam TIM memiliki sikap yang membantu atau mendukung .

2	Guru SMP YPI	Saya mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab saya dengan baik.	Saya tidak mendapat tekanan dalam memperbaiki kinerja saya.	Saya merasa , Rekan kerja saya sudah mendukung pekerjaan saya dengan baik.
3	Guru SMAYPI	Sebagai guru di Yayasan ini , Saya tahu dengan jelas peran dan tanggung jawab saya di dalam perusahaan ini.	Tidak ada tekanan yang diberikan , hanya saja untuk memperbaiki kinerja guru sering di adakan evaluasi per bulan nya .	Bagi sesama guru saya merasa , adanya dukungan dari sebagian guru tetapi tidak semua .

Berdasarkan hasil pra survey diatas menurut (Claudia, n.d.) Iklim Organisasi, yaitu :

- 1) Pertanyaan Pertama , Guru atau Karyawan di Yayasan XYZ mengetahui dengan baik , Peran dan tanggung jawab nya .
- 2) Pertanyaan Kedua , Guru di Yayasan XYZ tidak mendapatkan tekanan apapun dari atasan melainkan adanya Evaluasi setiap bulan.  
Sedangkan Karyawan di Yayasan XYZ merasa adanya tekanan dari atasan .
- 3) Pertanyaan Ketiga , Guru di Yayasan XYZ merasa sesame rekan kerja sudah saling mendukung . sedangkan Sedangkan Karyawan di Yayasan XYZ merasa kurang adanya dukungan dan bantuan dari sesame rekan kerja.

Suasana di mana karyawan / guru dari suatu perusahaan melaksanakan tugas mereka dikenal sebagai iklim organisasi. Karena segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi atau unit pendidikan dapat dipengaruhi oleh iklim, dikatakan bahwa iklim adalah konsep yang dinamis. Hubungan antara instruktur dan karyawan dan campuran nilai-nilai dan tujuan unit pendidikan membentuk indikator iklim organisasi di lembaga pendidikan.

Perilaku guru dan anggota staf akan dipengaruhi oleh iklim organisasi, sehingga semakin baik iklim organisasi, semakin baik perilaku yang ditampilkan oleh guru dan anggota staf. Sebaliknya, jika kondisi kerja baik (lingkungan bersih dan menarik), maka akan membuat pekerjaan lebih mudah dapat dilakukan (Wulandari & Chiar, n.d.).

Kepuasan Kerja adalah reaksi afektif seorang karyawan terhadap penilaian yang di hasilkan dari persepsi bahwa nilai-nilai pekerjaan esensial mereka terpenuhi .Kepuasan kerja juga merupakan kunci untuk mempertahankan guru (Yunita et al., 2023).

Pendidikan sangat berguna untuk meningkatkan dan memberikan informasi serta pemahaman mengenai seluruh ilmu pengetahuan yang ada kepada setiap orang. Sekolah bertugas untuk mengembangkan pribadi anak didik secara menyeluruh. Maka dari itu, peneliti ingin melihat bahwa “Pengaruh Kompensasi Dimediasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan XYZ”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan XYZ?
2. Apakah Kompenasasi berpengaruh signifikan terhadap Iklim Organisasi pada Yayasan XYZ?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan XYZ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Iklim Organisasi pada Yayasan XYZ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, makan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan XYZ.
2. Mengetahui pengaruh Kompenasasi berpengaruh signifikan terhadap Iklim Organisasi pada Yayasan XYZ.
3. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan XYZ.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Iklim Organisasi pada Yayasan XYZ.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan

Sebagai bahan referensi dan bahan masukan untuk meningkatkan kinerja kerja di Yayasan XYZ.

2. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih mengenai Kompensasi dan Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Yayasan XYZ.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan bahan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik di dalam skripsi ini. Dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca lain mengenai Kepuasan kerja.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan Kompensasi dengan indikator Gaji ,Bonus,Insentif,Asuransi Kesehatan,Asuransi Ketenagakerjaan,Fasilitas,Liburan .

Iklim Organisasi dengan indikator Komunikasi , Tim , Keterlibatan Pekerjaan , Kepemimpinan , Otonomi . Serta Kepuasan kerja dengan Indikator Pekerjaan ,

Lingkungan Kerja , Mencintai Pekerjaan . Dengan responden dan objek penelitian Yayasan XYZ.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap tiap bab adalah sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian , manfaat penelitian , batasan masalah serta sistematika penulisan.

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian dan pengembangan hipotesis .

### **BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang metode penelitian , populasi dan sampel , jenis dan sumber data , operasional variable dan skala pengukuran , metode analisis dan data pengujian hipotesis .

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan , saran, implikasi manajerial dari penelitian yang telah dilakukan.

