

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan serta dikembangkan agar terbentuk sumber daya manusia yang bermutu dan juga berkualitas. Menurut Gutierrez dan Supartha sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena yang mengendalikan organisasi, mempertahankan, mengembangkan organisasi dalam menghadapi perkembangan zaman adalah SDM.<sup>1</sup> Dalam lembaga pendidikan sumber daya manusia meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik/guru, tenaga kependidikan, komite sekolah, dan peserta didik.

Guru adalah salah satu sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang dapat menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Tanggung jawab seorang guru sangat besar karena tujuannya adalah untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai seorang guru tidak bisa dipungkiri bahwa mereka hanyalah seorang manusia biasa yang mempunyai banyak masalah yang tidak hanya bertumpu pada tugasnya sebagai seorang

---

<sup>1</sup> Dhenok Afriani, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru Dan Kinerja Guru Di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang" (Universitas Negeri Semarang, 2020), 1.

pendidik, tetapi juga sebagai seorang individu, sebagai anggota masyarakat, dan keluarga. Sehingga akan sangat berpengaruh terhadap tugasnya sebagai seorang guru.

Dunia pendidikan yang di dalamnya terdapat lingkungan yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik. Loyalitas sangat dibutuhkan sebagai seorang pendidik terhadap pimpinan, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, ketika ada pimpinan maupun tidak. Seorang guru bekerja dengan profesional, menyadari akan tugas pokoknya dan tugas tambahan yang akan lebih mendukung untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Loyal sebagai pendidik dengan mentaati semua peraturan yang ada di sekolah, memiliki karakter yang baik sehingga akan menjadi contoh bagi peserta didik. Maka dari itu, seorang guru harus memiliki sifat loyalitas yang baik agar mampu melahirkan generasi-generasi penerus bangsa yang memiliki ilmu dan karakter yang baik. Semakin tinggi loyalitas seorang guru dalam suatu madrasah maka akan semakin mudah dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan dan pengabdian terhadap tugas dan tanggung jawab. Menurut Simbolon, loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.<sup>2</sup> Loyalitas seorang guru dapat diukur melalui

---

<sup>2</sup> Putri Elsa & Suryalena, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis Pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru," Ilmu Sosial dan Politik 19, no. 01 (2022): 26.

kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab di sekolah, kemauan untuk bekerjasama, rasa nyaman, memiliki, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Menurut Flippo loyalitas dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan dengan karyawan lain.<sup>3</sup> Dari beberapa faktor tersebut kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Ranu Pandojo kompensasi merupakan kegiatan membalas jasa kepada tenaga kerja, bentuk kegiatan ini meliputi sistem kompensasi yang dapat menunjang preatasi tenaga kerja dan penentu kompensasi yang akan diterima oleh tiap tenaga atas atas kerja dan prestasi yang telah dicapai.<sup>4</sup> Jika seorang karyawan merasa puas dengan kompensasi yang di terima dari tempat kerjanya, baik secara finansial maupun non finansial sebagai bentuk imbalan atas apa yang di kerjakan, karyawan akan berusaha untuk loyal terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya, jika kompensasi yang di terima karyawan itu kurang sehingga karyawan merasa tidak puas oleh kompensasi yang di terima. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan. Karyawan akan

---

<sup>3</sup> Dedy Sumardhan, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Di PT. Sinar Sosro Medan),” *JOM FISIP* 4 (2014): 11–15.

<sup>4</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka, 2015), 15.

mencari tempat kerja yang dapat memberikan kompensasi yang tinggi dan sesuai dengan apa yang telah di kerjakan.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Dalam sebuah lembaga pendidikan pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan dan memperoleh guru yang loyalitas. Kompensasi berkaitan dengan kepuasan imbalan yang diterima seorang guru atas apa yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi terhadap guru tidak boleh dianggap hal yang sepele, karena kompensasi dapat mempengaruhi dalam meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah, jika seorang guru loyalitas maka akan memberikan banyak manfaat terhadap sekolah.

Kompensasi guru merupakan bayaran atau upah yang di berikan pihak sekolah kepada seorang guru sebagai bentuk kontribusi jasa yang telah di berikan kepada sekolah. Tingginya kompensasi yang di terima oleh seorang guru dapat berpengaruh terhadap loyalitas seorang guru, begitupun sebaliknya. Di zaman modern seperti sekarang yang terus berkembang, biaya hidup dan gaya hidup pun ikut bertambah. Semakin tinggi kontribusi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula sikap loyalitas guru terhadap lembaga.

Selain kompensasi, loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja. Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>5</sup> Kepuasan kerja dapat timbul apabila seorang guru memperoleh imbalan yang sesuai dengan apa yang diharapkan serta sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh karyawan maka tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi.<sup>6</sup> Dalam lembaga Pendidikan kepuasan kerja seorang guru sangat penting untuk diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja guru. Seorang guru yang tidak merasa puas dengan apa yang diperoleh akan merasa malas dalam bekerja, begitupun sebaliknya jika seorang guru merasa puas dengan apa yang diperoleh, guru akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan akan tumbuh rasa loyalitas yang tinggi terhadap lembaga.

Madrasah Ibtidaiyah merupakan lembaga Pendidikan yang setara dengan sekolah dasar, yang proses pengelolaannya dibawah naungan Kementerian Agama. Madrasah Ibtidaiyah tidak jauh berbeda dengan sekolah dasar, hanya saja Madrasah Ibtidaiyah lebih fokus pada Pendidikan Agama dan kurikulum yang berbasis Agama.

Setelah melakukan kegiatan observasi di seluruh Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kecamatan Pacet, peneliti mendapatkan informasi bahwasanya jumlah Madrasah Ibtidaiyah yang ada di kecamatan Pacet sebanyak 13 madrasah, 12 yang berstatus swasta dan 1 yang berstatus negeri. Madrasah Ibtidaiyah swasta yang ada di kecamatan Pacet terletak

---

<sup>5</sup> Fauzia Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Ihdina Annisa (Medan: UISU Press, 2019), 55.

<sup>6</sup> Adhitya Yudhi, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Dong Young Tress Indonesia)*” (2018): 2.

di pedesaan yang jauh dari perkotaan, sehingga akses untuk menuju ke madrasah sedikit sulit dan memerlukan biaya yang lebih terutama untuk guru-guru yang berasal dari perkotaan. Dimana yang diketahui bahwasanya kehidupan di pedesaan dan perkotaan jauh berbeda terutama untuk masalah ekonomi.

Kecamatan Pacet juga merupakan salah satu kecamatan yang memiliki tingkat prestasi yang tinggi baik akademik maupun non akademik jika di bandingkan dengan kecamatan lain yang ada di Kabupaten Mojokerto, seperti, Kelompok Kerja Guru (KKG) Madrasah Ibtidaiyah Pacet yang meraih juara pertama lomba voli tingkat kabupaten di acara PORSENI, prestasi yang di raih MI Miftahul Huda Kec. Pacet yaitu juara umum di Elkisi Scoun Camp 2022, prestasi yang di raih MI Miftahul Ulum Pandanrum Pacet yaitu meraih Medali Emas dalam Madrasah Nusantara *Science Olympics* 2022 bidang Bahasa Arab MI/SD dan Olimpiade Sains Madrasah (OSM) tingkat nasional dan juara 2 lomba membaca puisi tingkat Provinsi, prestasi yang di raih tersebut tidak lepas dari kerja keras dan bentuk tanggung jawab guru sebagai pendidik untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Oleh karena itu guru harus sangat perlu untuk diperhatikan terutama untuk kenyamanan dan kesejahteraannya dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. 1 Nama-nama MI Swasta Kec. Pacet**

<b>NO</b>	<b>NAMA MI</b>	<b>STATUS</b>	<b>AKREDITASI</b>	<b>TAHUN BERDIRI</b>
1	MIN 1 Mojokerto	Negeri	A	1999
2	MI The Noor	Swasta	C	2006
3	MI Al-Huda	Swasta	B	1975
4	MI Brawijawa Candiwatu	Swasta	B	1975
5	MI Darussalam	Swasta	A	1978
6	MI Hasyim Asyari	Swasta	A	1952
7	MI Islamiyah	Swasta	B	1963
8	MI Miftahul Huda	Swasta	B	2011
9	MI Miftahul Ulum	Swasta	B	1996
10	MI Miftahul Ulum Pandanrum	Swasta	B	1956
11	MI Pancasila	Swasta	B	1978
12	MI Thoriqul Ulum	Swasta	B	1959
13	MI Tri Bakti	Swasta	A	1978

Madrasah Ibtidaiyah Negeri adalah madrasah yang dioperasikan atau disediakan oleh pemerintah dengan segala fasilitas gratis, mulai dari kelas hingga guru di gaji oleh pemerintah untuk memberikan fasilitas kepada rakyat Indonesia. Sedangkan Madrasah Ibtidaiyah swasta adalah madrasah yang dioperasikan oleh perorangan atau di bawah naungan Yayasan dengan segala fasilitas sampai gaji guru ditanggung oleh yayasan. Sebanyak 12 Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang ada di Kecamatan Pacet merupakan madrasah yang di kelolah di bawah naungan yayasan.

Berdasarkan infomasi yang di peroleh peneliti setelah melakukan observasi ke objek penelitian, untuk variabel loyalitas peneliti memperoleh informasi bahwasanya madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet telah berdiri selama sepuluh tahun ke atas, guru-guru di madrasah ibtidaiyah swasta di kecamatan Pacet kebanyakan telah bergabung di madrasah lebih dari 10 tahun lamanya, bahkan ada yang bergabung semenjak madrasah didirikan sampai sekarang.

Guru-guru Madrasah Ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pembagian tugas yang telah diberikan, dalam melaksanakan tugasnya mereka menunjukkan sikap kemauan dan kepatuhan terhadap segala peraturan yang ada di madrasah, seperti datang ke madrasah sebelum jam pelajaran di mulai dan pulang setelah jam pelajaran telah selesai. Selain itu guru-guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet juga menunjukkan tindakan atau dukungan dimana dalam melaksanakan tugas terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk melakukan tugas dengan sebaik mungkin dan berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik terhadap madrasah. Sehingga guru-guru madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet dapat dikatakan memiliki sikap loyalitas yang tinggi terhadap madrasah.

Selanjutnya untuk variabel kompensasi peneliti memperoleh informasi bahwasanya jumlah guru yang ada di madrasah ibtidaiyah swasta Kecamatan Pacet sebanyak 141 guru. Status guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet kebanyakan berstatus non PNS, baik guru maupun kepala madrasah. Dengan status non PNS maka pemberian gaji/upah masih sangat minim jika di bandingkan dengan gaji/upah guru yang PNS, honor yang diperoleh guru non PNS di sesuaikan dengan jumlah jam mengajar, semakin lama jam mengajar maka honor yang diterimapun semakin tinggi, pencairan gaji ada yang per bulan dan ada yang per 3 bulan dan mendapatkan gaji tambahan jikalau mendapatkan tugas dari guru

pegawai tetap seperti, membuat bahan-bahan sertifikasi guru pegawai tetap. Guru non PNS di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet sebagian besar menerima tunjangan dari pemerintah seperti tunjangan *Inpassing*, yaitu penyetaraan profesi guru negeri maupun swasta, dengan jumlah nominal tunjangan yang disesuaikan dengan golongan dan jabatan fungsional guru non PNS.

Selain itu juga menerima tunjangan sertifikasi guru, yaitu tunjangan profesi guru non PNS yang disesuaikan dengan kesetaraan tingkat, masa kerja, dan kualifikasi akademik yang berlaku bagi guru. Guru tetap non PNS yang mempunyai sertifikat pendidik tetapi belum memiliki jabatan fungsional guru, diberikan tunjangan guru profesi setiap bulan sampai dengan memperoleh jabatan fungsional guru. Sebagian Madrasah Ibtidaiyah swasta yang ada di Kecamatan Pacet memberikan gaji tambahan di luar gaji pokok bagi guru-guru yang mau dan bersedia untuk mengampuh kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah seperti kegiatan pramuka dan kegiatan ngaji pagi. Selain itu setiap tahun guru-guru akan diajak liburan dengan siswa siswi yang telah lulus dari madrasah yang biaya liburan ditanggung oleh lembaga dan siswa-siswi yang akan lepas pisah.

Variabel Kepuasan Kerja, peneliti memperoleh informasi bahwa madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet merupakan madrasah yang mengutamakan Pendidikan agama, oleh karena itu guru- guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet juga sangat mengutamakan Pendidikan agama, dengan menerapkan sikap sabar dalam kegiatan belajar

mengajar. Guru- guru madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet sebagian bekerja tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya, namun mereka diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan apa yang dibutuhkan madrasah. Selain itu guru-guru juga diberikan kesempatan untuk maju dan berkembang meskipun harus meninggalkan madrasah, seperti kenaikan pangkat dan harus dimutasi ke lembaga lain.

Guru- guru melaksanakan segala bentuk pemberian tugas maupun imbalan yang diberikan. Namun sebagian guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah swasta se kecamatan Pacet masih banyak yang mengeluh dan merasa kurang puas dengan gaji/imbalan yang diterima karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari madrasah. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja seorang guru dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja sehingga tujuan dari lembaga Pendidikan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan data dan informasi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manakah yang lebih berpengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto?
2. Apakah kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan di atas , maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto secara parsial dan simultan.
2. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih dominan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan di gunakan untuk semua pihak baik secara teoritis maupun praktisi antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan tambahan wawasan dan pengetahuan di dunia pendidikan terutama pada pengaruh kompensasi guru dan kepuasan kerja dalam meningkatkan sifat loyalitas guru. Serta dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, namun dengan variabel yang berbeda.

## 2. Manfaat Praktisi

### a. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan acuan guru dalam meningkatkan sifat loyalitas dalam bekerja, agar tujuan dari pendidikan dapat tercapai.

### b. Bagi Madrasah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi lembaga sekolah/ madrasah dalam meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga

### c. Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan dan kewajiban untuk memenuhi tugas akhir dari dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu kompensasi guru, kepuasan kerja dan loyalitas guru.

