

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan manusia merupakan hal utama dalam perencanaan konsep-konsep manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang harus dimiliki suatu organisasi. Jika tanpa adanya sumber daya manusia, maka bisa dipastikan roda organisasi tidak akan dapat berjalan untuk mencapai tujuannya. Karena pentingnya peran manusia dalam hal kompetensi baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang dalam agenda organisasi. Dalam hal ini kerap kita menjumpai fenomena organisasi sedang berkembang yang memiliki sumber daya manusia yang loyalitas terhadap organisasi, sehingga dapat dipastikan organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi, hal ini manajemen sumber daya manusia mengatur fungsi dan peran yang dipegang sesuai dengan keahlian para tenaga kerja. Karena perlu disadari bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia dalam berorganisasi, sepatutnya didukung dengan sumber daya yang berkualitas dan dikelola secara profesional. Berkembangnya manajemen sumber daya

manusia tidak akan pernah lepas dari pengaruh sosial, ekonomi, politik, dan perkembangan industri yang sangat dinamis.

Organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia dan dituntut adil dalam pemberian haknya sesuai dengan kemampuan organisasi tersebut. Karena hal tersebut dapat mendorong agar dapat lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya-tugasnya demi terwujudnya tujuan organisasi. Kerja sama yang saling menguntungkan tersebut dapat berdampak positif bagi kedua belah pihak. Sehingga dapat kita sadari bahwa salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Serta dalam prakteknya sepatutnya dilengkapi dengan sarana dan prasarana guna mendukung kebutuhan kerjanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan kinerja tinggi, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan kebutuhannya.

Suatu organisasi baik berbentuk lembaga pemerintah, perusahaan, ataupun yayasan pendidikan untuk mencapai tujuannya tidak lepas dari sarana organisasi, atau sekelompok orang yang berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini terdapat keterkaitan erat antara kinerja perseorangan, dengan kinerja lembaga. Bila kinerja perorangan baik maka kinerja lembaga juga akan baik, kinerja perorangan akan baik jika diberikan *reward* yang sesuai dengan tugasnya. Senada seperti yang dinyatakan oleh Sastrohadiwiryo, organisasi atau perusahaan merupakan suatu lembaga yang terdiri dari beberapa bagian yang saling berkaitan dalam

mencapai tujuan bersama.¹ Artinya dalam suatu sistem organisasi yang baik, seharusnya ada hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) agar dapat lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai proses kerja dalam mencapai hasil kerja. Oleh karena itu seseorang bekerja memberikan tenaga, pikiran, dan waktu sebagai kontraprestasinya kepada organisasi, organisasi memberikan kompensasi dalam bentuk yang bervariasi sebagai *reward* kepada yang bersangkutan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berpengaruh pada kinerja salah satunya dapat dilihat dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berbeda dengan gaji secara definisi, akan tetapi gaji merupakan salah satu contoh konkret atas pemberian kompensasi.² Pada umumnya kompensasi sendiri merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial atau dikenal juga dengan istilah *financial reward* yang diterima seseorang melalui hubungan kepegawaian terhadap organisasi yang bersangkutan. Kompensasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan (tenaga kerja), karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran bagi kemajuan perusahaan dalam mencapai

¹ Hinaya, Suryati, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo Effect". Jurnal Mirai Management Vol 4. No 1 2019 hal, 279

² Andika Aprilianto, Manajemen SDM, (Yogyakarta: Bening Pustaka, 2019) hal, 43

tujuan yang telah ditetapkan.³ Adapun pendapat lainnya yang dikemukakan oleh Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Kompensasi haruslah dikelola sebagaimana mestinya, karena dapat terciptanya hubungan yang baik antara sumber daya manusia dan organisasi yang bersangkutan, jika tidak bisa jadi sumber daya yang bersangkutan akan bekerja tidak maksimal, bahkan bisa meninggalkan organisasi.

Henry Simamora membagi kompensasi menjadi dua macam, yaitu : kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan berbentuk uang yang diterima pegawai yang memiliki keterikatan kerja. Kompensasi finansial sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu : kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti pembayaran biaya sakit, izin atau cuti, dan lain sebagainya.

Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan

³ Grace Fredriksz, “ *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan*” Jurnal penelitian terapan Vol. 2 No 2 2017 hal, 144.

⁴ Ibid

psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja baik dalam pekerjaan, bersosial dalam lingkungan kerja dan dalam hal fasilitas sarana dan prasarana.⁵ Kompensasi sangatlah penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya baik dalam kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Setelah kita menyadari pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia baik dalam bentuk finansial, maupun non finansial. Karena baik atau tidaknya pengelolaan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja para pekerja.⁶ Jika sistem kompensasi yang digunakan baik dan sesuai dengan pekerja maka dengan otomatis kinerja para pekerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Kompensasi dapat diartikan sebagai kebutuhan tenaga pendidik, dan kependidikan dalam mempromosikan dirinya atau meningkatkan harkat martabatnya.⁷

Penelitian tentang hubungan variabel-variabel yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial telah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fikiy Afriyanto (2019), Samsul Huda (2018), Fitra Armida (2017), Irham Rif'an Sulhi (2017), Yunny Yusman (2017) bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat

⁵ Musafir, "Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.2 No.2, 2013,hal 52-53.

⁶ Amirul Mukminin, dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan", (Yogyakarta: UNY Press, 2019) hal, 223.

⁷ Ibid.

meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mencapai kinerja, dan hasil kerja yang ingin dicapai.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang bergerak dalam pendidikan yang berlandaskan al Quran, al Hadist, dan kitab-kitab salaf. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai keberhasilan dibidang pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai penggerak dalam lembaga pendidikan tersebut. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan.

Salah satu contoh empiris yang dapat dinilai baik kinerja sumber daya manusia dari segi kompensasi finansial dan non finansial adalah Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin. Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin yang terletak di Jalan Pantai Pasir Padi, kelurahan Temberan, kecamatan Bukit Intan, kota Pangkalpinang, provinsi kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu pondok pesantren terbaik yang menerapkan *enterprenership* yang berorientasi pada ekonomi keumatan yang bekerja sama dengan PWNNU BABEL, adapun beberapa produk yang telah dikeluarkan seperti : NU Santara sago Mie, HS Qua, HS Coffe, dan HS Squire.

Gambaran mengenai guru yang berada di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin terdiri dari guru dengan rentan umur 19 tahun sampai dengan 40 tahun. Guru yang berada di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin didominasi oleh guru dengan umur 20 sampai 30 tahun.

Guru dengan umur yang produktif dengan kinerja yang maksimal. Pada penelitian ini dilakukan dengan tiga sampel lembaga pendidikan yang berada di Pondok Pesantren Hidayatussalikin yaitu : Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalikin, dan Madrasah Aliyah Hidayatussalikin.

Upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas peserta didik, tidak lepas dari pengaruh kinerja seorang guru. Dengan demikian guru memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan di pondok pesantren modern Hidayatussalikin yang mana guru memiliki peran sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, pelatih, penasehat, model dan teladan. Sebelum memulai proses pembelajaran dengan peserta didik guru diharuskan menyiapkan materi pembelajaran dan mengawasi proses pembelajaran peserta didik pada malam harinya, dengan demikian diharapkan guru mengetahui potensi, dan dapat memberikan perhatian lebih diluar jam kelas terhadap peserta didik.

Pondok pesantren modern Hidayatussalikin memberikan kompensasi finansial dan non finansial sebagai *reward* atas kontribusi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut diberikan guna dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, loyalitas, dan tanggung jawab guru. Kompensasi diberikan kepada guru atas jasa-jasa yang diberikan. Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin memberikan kompensasi finansial kepada guru berupa gaji yang diberikan sebulan sekali pada saat minggu awal bulan, dan bonus yang diberikan dua bulan sekali, hal ini dilakukan sebagai *financial reward* kepada guru atas jasa dan kontribusinya dalam melaksanakan tugas.

Kompensasi non finansial diberikan berupa fasilitas yang baik sebagai penunjang produktivitas guru seperti rumah guru, tempat parkir, akses internet, rekan kerja yang baik, dan lain lain. Dengan adanya kompensasi non finansial tersebut diharapkan dapat mempermudah pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran para guru terhadap peserta didik.

Kompensasi yang baik, akan berdampak baik pada kinerja guru yang baik pula. Hal tersebut dapat dilihat dari prestasi peserta didik baik dalam hal akademik, maupun non akademik seperti memperoleh beasiswa siswa ke luar negeri seperti ke Turki, Tunisia, Yaman, dan perguruan tinggi dalam negeri, dalam hal non akademik dapat dilihat dari prestasi peserta didik menjuarai beladiri taekwondo, *Sabaqoh Qiraatil Quran* (STQ), *Musabaqoh Qiraatil Quraan* (MTQ), *Musabaqoh Qiraatil Qutub* (MQK), dan perlombaan antar pondok pesantren baik pada tingkat daerah maupun tingkat nasional.

Dukungan pemerintah dan tenaga pendidik profesional yang baik, pondok pesantren modern Hidayatussalikin sebagai salah satu pondok pesantren terbaik di Bangka Belitung yang menerapkan pendidikan yang baik berasas *ahlussunnah wal jamaah annahdliyah*. Maka dalam upaya meningkatkan produktivitas sumber daya manusia melalui pemberian kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial. Dengan memperhatikan keadaan yang ada pada pondok pesantren modern Hidayatussalikin, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja

Guru Di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin Pangkalpinang,
Bangka Belitung”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang rumusan masalah yang diajukan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin ?
2. Apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kierja guru di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial secara simultan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin.

D. Manfaat Penelitian

Adapun pada penelitiain kali ini, peneliti berharap dapat dapat memberikan berbagai manfaat, seperti :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru yang dapat menjadi kajian ilmu pengetahuan bagi pembaca dan penelitian yang akan datang, dan diharapkan bisa menjadi kontribusi pemikiran tentang pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Modern Hidayatussalikin Pangkalpinang, Bangka Belitung.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala madrasah

Diharapkan agar dapat lebih memahami dan memaksimalkan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru agar dapat menyalurkan ilmunya dengan optimal.

b. Bagi pendidik atau guru

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengemban amanah dan bekerja secara optimal.

c. Bagi civitas akademik

Diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bacaan bagi perpustakaan dan khalayak umum.

d. Bagi peneliti

Agar lebih meningkatkan ilmu pengetahuan akademiknya dan juga mengembangkan keterampilan dalam meneliti di lapangan secara kreatif dan dapat bertanggungjawabkan hasil penelitiannya sesuai dengan data-data yang diperoleh dari lapangan secara fakta.



e. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan wawasan, memperkaya informasi, dan pengetahuan dalam hal pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru, dan harapannya para pembaca dan khalayak umum dapat mengembangkan penelitian ini sesuai dengan kebutuhannya.

