

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja.

“Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja” Tangkilisan (2005:164). Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan honorarium merupakan sarana motivasi yang mendorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Menurut Manulang (2009:124) disebutkan adanya faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menetapkan gaji/honorarium, yaitu :pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi, kondisi pekerjaan.

Di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia kepuasan kerja dan honorarium dapat mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia. Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004:214) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Efendy (2002:194) mengatakan bahwa "Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Dari penjelasan diatas kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga kependidikan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Menurut studi empiris yang diteliti oleh Ramzandkk tahun 2014 berjudul "*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan*" dengan gaji, imbalan dan kompensasi tidak langsung sebagai variabel independen (variabel bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (variabel terikat). Di dalam hasil penelitiannya melalui analisis regresi menjelaskan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel gaji pekerjaan adalah 0,189 yang lebih besar dari alpha, nilai imbalan lebih besar dari alpha ($0,119 > 0,05$), dan kompensasi tidak langsung

lebih besar dari alpha ($0,178 > 0,05$) semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bidang perbankan di Pakistan. Sedangkan studi empiris yang dilakukan oleh David Lameck Kibiyo yang berjudul "*Impact of Salary on Teacher Performance in Bulamagi*" tahun 2007. Studi ini meneliti tentang dampak gaji terhadap kinerja guru di Bulamagi dengan menggunakan alat analisis regresi. Kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan, koefisien gaji regresi 0.00 ($p=0.06$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di Bulamagi.

Dari beberapa studi empiris di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti ulang di tempat yang berbeda yaitu di SMK Negeri 10 Surabaya dengan variabel bebas (variabel independen) kepuasan kerja (X_1), honorarium (X_2) dan variabel terikat (variabel dependen) kinerja (Y) dengan objek yang diteliti salah satu bagian dari sumber daya manusia di SMK Negeri 10 Surabaya yaitu tenaga kependidikan SMK Negeri 10 Surabaya. Berdasarkan UU No. 10 Tahun 2003 Bab IX Pasal 39 tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kinerja tenaga kependidikan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan adalah dengan memberikan kepuasan kerja dan honorarium yang sesuai kepada tenaga kependidikan agar dapat termotivasi sehingga lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga sekolah pun juga ikut merasakan dampaknya.

Dari penjelasan diatas saya tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tentang hubungan kepuasan kerja atas honorarium terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Honorarium Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK Negeri 10 Surabaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja di SMK Negeri 10 Surabaya ?
2. Bagaimana honorarium di SMK Negeri 10 Surabaya ?
3. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya ?
4. Apakah kepuasan kerja dan honorarium berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya ?
5. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara kepuasan kerja dan honorarium terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja di SMK Negeri 10 Surabaya
2. Untuk mengetahui honorarium di SMK Negeri 10 Surabaya

3. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan honorarium terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan antara kepuasan kerja dan honorarium terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 10 Surabaya

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengguna :

Bagi sekolah diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada sekolah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja tenaga kependidikan sudah terpenuhi.

2. Bagi Institusi Pendidikan :

Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi penelitian selanjutnya sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti :

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yang merupakan suatu rangkaian kesatuan yang berurutan. Untuk memberikan gambaran umum tentang permasalahan yang akan dibahas, maka akan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Secara garis besar bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan honorarium terhadap kinerja. Selain itu juga dijelaskan mengenai rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar penelitian terdahulu, kerangka berpikir untuk memudahkan dalam menganalisa serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menguraikan identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan prosedur penentuan populasi dan sampel, teknik pengolahan data serta analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek/subjek penelitian , mendiskrisipkan hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerjadanonorarium terhadap kinerja.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari pembahasan skripsi ini, yang mana dalam bab ini terdapat kesimpulan atas seluruh pembahasan dari bab sebelumnya dan memberi saran yang dapat bermanfaat dan dipergunakan sebagai pertimbangan bagi SMK Negeri 10 Surabaya maupun bagi penelitian selanjutnya.