

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM memiliki pekerjaan yang signifikan serta persuasif dalam tiap gerakan organisasi atau perkumpulan. SDM yang mempunyai kualitas antara lain ditunjukkan oleh siklus kinerja dan produktivitas kerja yang hebat. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha mendukung karyawan yang mampu meraih prestasi kerja pada wujud produktivitas kerja tinggi guna mencapai tujuannya. SDM harus bekerja pada keterampilan mereka, di samping kemajuan zaman globalisasi dan menjadi bagian penting bagi setiap orang maupun kelompok. Pengelolaan manajemen SDM secara maksimal dapat membantu perkumpulan atau yayasan untuk mendapatkan pekerja yang tepat.

“Berdasar dari T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) menyatakan bahwasanya “MSDM selaku siklus persiapan, mengatur, mengkoordinasikan, dan mengarahkan latihan perolehan peningkatan, pembayaran, campuran, pemeliharaan, serta melepas SDM untuk mencapai tujuan individu, hierarki, serta budaya yang berbeda.”

Perkumpulan Lembaga Pendidikan (PLP) Senopati Sidoarjo yakni lembaga yang membawahi SMA dan SMK Senopati yang memiliki pimpinan Brigjen Sony Baksono, SH. Purnawirawan TNI Angkatan darat yang berdedikasi tinggi pada dunia pendidikan memiliki karakter kebangsaan serta cinta Tanah Air. SMA dan SMK Senopati yakni satu di antara beberapa sekolah favorit pada kabupaten Sidoarjo yang terdapat pada daerah Sedati.

Ada semenjak tahun 1996 sampai sekarnag SMA dan SMK Senopati sudah mengalami perkembangan. Bertambahkan muatan lokal wajib Parwis Perhotelan yang memiliki sertifikasi Nasional dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Parwis Perhotelan Provinsi Jawa timur mewujudkan *output* dari Sekolah Menengah Senopati dipersiapkan untuk melanjutkan kuliah atau bekerja dengan ijazah ganda, yaitu ijazah Sekolah Menengah dan Sertifikat Parwis Perhotelan yang setara D1. Selain itu, keunggulan Sekolah Menengah Kejuruan Senopati memiliki 4 (empat) program keahlian kejuruan yaitu Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Komputer Jaringan, Rekayasa Perangkat Lunak dan Otorisasi Tata Kelola Perkantoran. Sekolah Menengah Kejuruan Senopati telah bekerja sama dengan Dunia Bisnis/Modern terkemuka untuk latihan kerja mekanik yang dilaksanakan setiap tahun. Berbekal ilmu pengetahuan, pemahaman dan ijazah ganda yaitu ijazah dan sertifikat program keahlian menjadaiakan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Senopati siap melanjutkan ke bangku kuliah atau dunia kerja sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Setiap lembaga pendidikan harus memiliki pilihan untuk mendorong dirinya sendiri agar mempunyai suatu keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, segala sudut dan aset yang terkandung di dalamnya merupakan faktor yang memerlukan pertimbangan yang matang dalam administrasinya. Upah kerja terus-menerus diperlukan dan diberikan sebagai jenis kompensasi insentif mengenai apakah yang telah diberi oleh pekerja kepada suatu lembaga. Kompensasi hendaknya diberi dengan wajar serta adil pada pekerja yang dapat memberi kinerja yang baik untuk suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan.

Berdasar dari Hasibuan dalam Fauziah et al. (2016) “) "Kompensasi merupakan seluruh pembayaran yang berwujud uang cash, produk langsung, ataupun implikasi yang didapatkan oleh karyawan selaku pertukaran bagi administrasi yang diberi pada organisasi". Kompensasi dibagi menjadi 2 wujud yakni kompensasi langsung serta kompensasi tak langsung.

Kompensasi langsung berdasar dari Dessler dalam Fauziah et al. (2016) “Kompensasi menggunakan pembayaran keuangan langsung pada wujud gaji, upah, insentif, komisi juga bonus. sedangkan kompensasi tak langsung ialah keseluruhan pembayaran keuangan tak langsung yang didapat oleh seorang pekerja guna memberjalankan pekerjaannya bersama organisasi. Guna mengatasi masalah pekerja, penting untuk memberikan gaji baik dengan langsung ataupun tak langsung selaku wujud apresiasi yang diberikan pada pekerja.

Tidak hanya pada pemberian kompensasi, akan tetapi terdapat pula persoalan lainnya yang hendaknya diberikan perhatian lebih oleh sebuah lembaga untuk terus membuat SDM yang dapat membantu untuk meraih tujuan, yakni fasilitas kerja. Secara mendasar, kelembagaan asosiasi hendaknya memiliki fasilitas-fasilitas penunjang yang kemudian akan mampu memberikan bantuan pada siklus kerja di suatu lembaga. Fasilitas kerja yang memuaskan tentunya dapat sangat mempengaruhi siklus kerja dan memberikan pengaruh positif di lingkungan lembaga. Fasilitas kerja yang dimaksudkan bisa berwujud area, struktur, perangkat, barang, perangkat keras, atau ruang untuk bekerja. Kesemuanya itu bila diatur dengan baik, mutlak akan memberikan kepuasan bagi para pekerja dalam suatu lembaga tersebut. Seperti pemberian kompensasi dan fasilitas kerja memadai yang memuaskan bagi para pekerja untuk memacu produktivitas kerja tinggi dan

terampil yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang memuaskan bagi suatu lembaga.

Menurut Sedarmayanti (2018) Fasilitas kerja secara menyeluruh adalah perangkat serta bahan yang dialami, lingkungan di mana seorang individu bekerja, teknik kerjanya, dan tindakan kerja baik selaku individu ataupun selaku kelompok

Pada dasarnya fasilitas kerja yakni suatu persoalan yang mempunyai sifat individual. Tiap orang dapat mempunyai tingkatan pemenuhan alternatif bergantung kepada mentalitas serta kualitas mereka. Hal tersebut karena kontras pada setiap orang. Dengan banyaknya bagian dari tugas yang seperti keinginannya, menyebabkan makin tingginya pula tingkatan pemenuhan pekerjaan yang dirasakannya dan begitu pula kebalikannya. Fasilitas kerja yakni keseluruhan mentalitas pada pekerjaan individu yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah hibah yang didapatkan oleh karyawan serta pek jumlah yang karyawan terima yang sudah semestinya karyawan dapatkan (Robbin dalam Ratag, 2016).

PLP Senopati Sidoarjo ialah lembaga yang membawahi SMA dan SMK Senopati sedang menghadapi satu di antara beberapa permasalahan pada pendidikan secara dasar yang ditemui juga oleh bermacam yayasan pendidikan pada negara Indonesia yakni rendahnya kualitas pelatihan di jenjang, jenis, satuan pendidikan, serta jalur. Bermacam-macam upaya serta pengembangan sudah dilaksanakan guna bekerja pada sifat pengajaran publik, termasuk melalui pengerjaan program pendidikan, perolehan bacaan kursus dan perangkat pembelajaran, peningkatan sarana serta prasarana kantor, pelatihan serta upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik,

persiapan dan peningkatan kemampuan instruktur, administrasi mutu sekolah, kerangka kredit, dan merencanakan sekolah yang unggul. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diidentikkan dengan pemberian kompensasi dan fasilitas kerja yang dilaksanakan oleh lembaga ataupun asosiasi lokasi dari pekerjaan. Kompensasi yang tak tepat bisa mempengaruhi efisiensi kerja individu dalam sebuah lembaga. Pendidikan adalah salah satu yang memiliki masalah yang amat kompleks, menengok banyaknya variabel serta berbagai segmen yang dapat memberikan pengaruh. Salah satu unsur dan bagian dalam Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati (PLP) adalah karyawan dan pengajar di PLP Senopati Sidoarjo.

Untuk situasi ini pengajar, pendidik, guru, pekerja adalah pelanggan yang harus dianggap terpenuhi dalam melewati siklus belajar mengajar pada kelas serta senang pada hasil yang dicapai oleh peserta didik. Sifat pendidik dapat tercapai jika persyaratan yang diharapkan oleh pendidik dapat dipenuhi. Persyaratan yang sangat penting bagi pengajar adalah kompensasi, di mana kompensasi masihlah dirasa belum memenuhi, akan tetapi kinerja pendidik tak diberikan pengaruhnya oleh faktor kompensasi saja, namun faktor fasilitas kerja di lingkungan sekolah juga sangat menentukan produktivitas kerja para pendidik dan tenaga kependidikan.

Jika semua kebutuhan dasar yang harus dipenuhi akan membuat suatu kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh banyak orang dan tentunya akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja bagi setiap pekerja. Berdasarkan penjabaran suatu masalah itu, peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian yang akan dilakukan pada Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja**

Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar dari deskripsi masalah yang telah dicetuskan pada latar belakang, kemudian penulis merumuskan masalah yakni :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
4. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?
7. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar dari rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, kemudian tujuan penelitian adalah yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.
7. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Hasil penelitian berikut dikehendaki untuk menambah serta membentuk pengetahuan dalam kajian ilmu manajemen SDM yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah khususnya pada hal faktor kompensasi, faktor fasilitas kerja, faktor produktivitas kerja dan faktor kepuasan kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari kemajuan penelitian ini dikehendaki bisa meningkatkan informasi pada bidang SDM, kepuasan kerja, produktivitas kerja serta bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Aspek Praktis

Dikehendaki penelitian berikut mampu memberi penambahan informasi serta masukan selaku bahan pertimbangan untuk Perkumpulan Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo yang mempunyai tujuan guna memberikan peningkatan produktivitas kerja yang ditunjang oleh fasilitas kerja yang baik sehingga berdampak pada kepuasan kerja pada Lembaga Pendidikan Senopati Sidoarjo.