

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi harus memiliki opsi untuk mengawasi dan membina asetnya sendiri, termasuk Sumber Daya Manusia. SDM merupakan sumber daya utama dapat mempengaruhi kemajuan suatu asosiasi. Asosiasi menangani banyak masalah yang terkait dengan SDM karena mengelola SDM tidak sama dengan aset khusus lainnya.

Isu SDM menjadi pusat perhatian bagi asosiasi/kantor untuk bertahan pada periode saat ini, meskipun faktanya mereka ditopang oleh kantor dan yayasan namun tanpa bantuan SDM nilai, gerakan hierarkis tidak terselesaikan seperti yang diharapkan. . Melihat pentingnya pekerja dalam organisasi , diperlukan pertimbangan yang lebih tulus mengenai pekerjaan yang harus dilakukan agar tujuan hierarkis tercapai. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, remunerasi yang sama dan peningkatan vokasional, perwakilan akan bekerja lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

(Dewi Susita et al., 2020) mengungkapkan karyawan adalah sumber daya fundamental dari asosiasi karena memainkan bagian penting dalam sebuah asosiasi, khususnya sebagai cendekiawan, penyelenggara, dan pengatur latihan otoritatif. Namun dalam perjalanannya, sebuah asosiasi harus menghadapi hambatan dan rintangan yang muncul baik dari tingkat interior maupun dari tingkat luar asosiasi.

Mengenai motivasi, ia dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih sukses dan seproduktif mungkin dengan keinginan untuk mencapai tujuan otoritatif.(Hartono & Siagian, 2020).Motivasi kerja sebagai gigi gerigi sangat memberi sumbangsih pengaruh pada pencapaian pelaksanaan pekerjaan. Motivasi adalah koneksi yang memberi energi, melibatkan, mengatur dan menjunjung tinggi eksekusi dan eksekusi. kembali ke hari demi hari berolahraga.Motivasi

tidak akan terlalu mempengaruhi penampilan agen, pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan delegasi yang sangat berapi-api. Motivasi bukan hanya materi tetapi juga pujian.

Terlebih lagi, kompensasi memainkan peran penting dalam mengembangkan lebih lanjut pameran perwakilan. Bayaran adalah alasan utama seseorang memilih atau melakukan sesuatu yang penting untuk memenuhi kebutuhan mereka. Bayar akan berarti berbagai hal untuk berbagai individu.

(Hartono & Siagian, 2020) Kompensasi adalah pengaturan atas pencapaian administrasi sebagai angsuran dari organisasi kepada pekerja sebagai hibah berupa uang tunai atau bukan uang tunai. Kompensasi juga dicirikan sebagai penghargaan atas administrasi yang didapat oleh perwakilan.

Sudut lain yang menjunjung tinggi adalah Pengembangan Karir yang merupakan pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap pekerja atau asosiasi untuk mendorong diri mereka untuk berbuat ideal dalam melayani dan mengembangkan lebih lanjut kapasitas/kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugas prinsip dan unsur-unsur asosiasi manfaat dan non-manfaat seperti halnya semua pekerjaan.

Peningkatan karir merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan mengingat kesempatan, kebutuhan bagi perwakilan untuk menyegarkan kapasitas mereka dalam berbagai hal, terlepas dari apakah diselesaikan secara mandiri atau secara resmi diselenggarakan oleh asosiasi.

Peneliti disini akan melakukan riset di Sekolah Bodhi Dharma , beralamatkan di Komplek Limindo Trade Centre, Batam Centre , sebuah Sekolah yang terdiri dari PG hingga SMA dengan seluruh pegawainya menjadi sampel, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya motivasi , kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawainya.

Sejak awal tahun 2020 peneliti mengamati terjadinya penurunan kinerja yang dilakukan pegawai Sekolah Bodhi Dharma. terbukti total 20 kasus mengenai kesalahan dalam melakukan pekerjaan, 5 kasus mengenai kesalahan dalam

memberikan kunci jawaban kepada peserta didik,3 kesalahan dalam memberikan tugas peserta didik, 7 kasus kesalahan dalam memberikan soal berkaitan dengan Kaidah EYD yang benar, 5 kasus berkaitan dengan salah memberikan informasi terhadap orangtua sehingga terjadinya perbedaan penafsiran, hal ini disebabkan adanya sistem kerja yang sangat padat dan tidak tersrtuktur dengan baik.

Disisi lain adanya motivasi pegawai dalam bekerja mulai menurun.berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui survei pegawai sekolah didapati data jam bekerja pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

(Gambar 1.1)

No	Jam Kerja Normal/Minggu	Tambahan	Total
1	40 Jam	15 Jam	55 Jam

dari tabel 1.1 dapat terlihat jam bekerja pegawai, menurunnya motivasi pegawai diakibatkan adanya tingkat kepadatan kerja yang tinggi, faktor lainnya yaitu kurangnya motivasi dari atasan dan Pegawai hanya bekerja lalu pulang, tidak adanya feedback ke pegawai itu sendiri,Kurangnya kegiatan pelatihan, seminar dan kegiatan yang dapat membangkitkan semangat pegawai, Berkaitan dengan dengan menurunnya motivasi yaitu faktor kompensasi

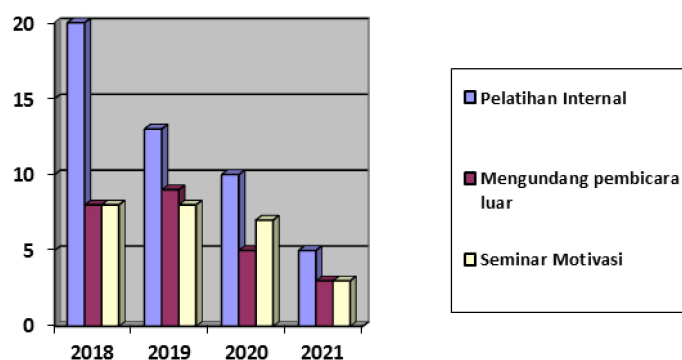
Tabel(1.1.2) sumber Tata usaha Keuangan

No	Slip Gaji	Penerimaan	Keterangan
1	Januari	-	Belum diterima
2	Februari	-	Belum diterima
3	Maret	-	Belum diterima
4	April	-	Belum diterima
5	Mei	-	Belum diterima
6	Juni	✓	Januari-Juni

Dari tabel 1.1.2 dapat terlihat penerimaan slip gaji yang selayaknya dapat diterima setiap bulan namun ditunda hingga 6 bulan lamanya ,meskipun gaji diterima setiap bulan namun pegawai tidak mengetahui secara jelas bagaimana alur gaji yang didapatkan, pemotongan gaji yang diberikan, hal ini banyak dikeluhkan pegawai selain itu transparansi mengenai penerimaan lembur kerja kurang ditegaskan kepada pegawai sehingga cenderung tidak jelas, pegawai hanya tahu jika pemotongan sebesar Rp250.000 apabila libur kerja .

Faktor lainnya yang menjadi perhatian peneliti pada akhir tahun 2020 kurangnya kegiatan yang dapat menambah wawasan dalam mengembangkan karir pegawai

Tabel (1.1.3) sumber Data Sekolah



Dari Tabel 1.1.3 dapat terlihat penurunan yang signifikan terjadi dalam kegiatan yang dapat menambah wawasan pegawai, sekolah berfokus pada pelayanan peserta didik ,peningkatan mutu pegawai perlu untuk menunjang pemberian pelayanan peserta didik, hal ini menjadi keluhan pegawai dalam 1 tahun belakangan ini.Hal inilah yang mendasari peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul penelitian“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengingat landasan di atas, dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Tidak terstrukturnya pekerjaan dengan baik
2. Kurangnya motivasi pegawai
3. Padatnya jam bekerja tidak relevan dengan kompensasi
4. Kurangnya transparansi mengenai kompensasi
5. Penurunan pengembangan karir

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu , maka masalah dalam skripsi ini dibatasi pada faktor masalah Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan di atas, para pencipta merencanakan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Bodhi Dharma?
2. Bagaimanakompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma?
3. Bagaiamana pengembangan karir mempengaruhi kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma?

1.5 Tujuan penelitian

Mengingat masalah utama dan batasan masalah, tujuan ulasan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma Sekolah
2. Mengetahui dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma Pegawai Sekolah.
3. Mengetahui dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Sekolah Bodhi Dharma
4. Mengetahui dampak Motivasi, Kompensasi, dan Pengembang Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diyakini akan memberikan informasi dan pemahaman, khususnya dalam hal Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan karir pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Penulis

Untuk lebih mengembangkan pemahaman pencipta dengan tujuan akhir untuk menggarap pameran pendidik, khususnya melalui inspirasi, gaji dan peningkatan profesi. Sehingga nantinya bisa memberikan masukan sebagai post op interview nantinya.

2. Untuk Sekolah Bodhi Dharma

Memberikan data sebagai informasi dan pemikiran dengan tujuan akhir untuk menggarap pameran pendidik melalui inspirasi, gaji dan peningkatan profesi.

3. Untuk Akademisi

Ujian tersebut diandalkan untuk menyempurnakan penulisan dan memberikan data tentang inspirasi, gaji, dan peningkatan profesi dalam pelaksanaan.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Pemeriksaan ini diandalkan sebagai landasan dan mengarahkan eksplorasi lebih lanjut.