

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu factor utama yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing bangsa. Dalam sistem pendidikan nasional, guru merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Terlebih pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), guru tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi konseptual yang meliputi teori, prinsip, dan landasan keilmuan, tetapi juga bertanggung jawab dalam membimbing praktik kejuruan yang menuntut penguasaan kompetensi teknis dan profesionalitas tinggi. Hal ini menjadikan peran guru di SMK lebih kompleks dibandingkan jenjang pendidikan lainnya, karena dituntut mampu mengintegrasikan aspek pengetahuan dan keterampilan secara simultan. Oleh karena itu, keberhasilan lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas serta motivasi kerja guru.

Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan dunia pendidikan semakin kompleks. Perubahan kurikulum, digitalisasi pembelajaran, serta tuntutan administratif yang meningkat menyebabkan beban kerja guru semakin tinggi. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kondisi psikologis guru, khususnya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, serta kesungguhan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mongan, Ratnasari, dan Lestari (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Camat Sekupang, Kota Batam. Artinya semakin positif persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Secara teoritis, kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan

seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

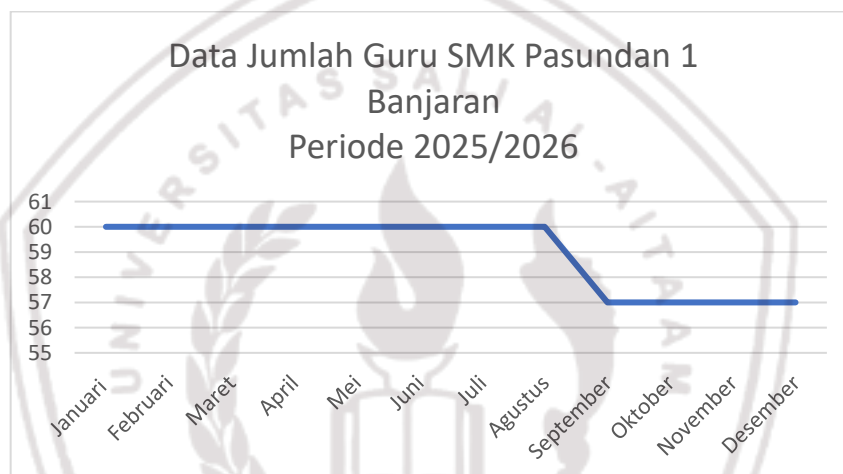
Sementara itu, Handoko (2017) menyatakan bahwa salah satu tujuan utama pemberian kompensasi adalah memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga mereka memiliki semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran. Namun, berdasarkan hasil observasi awal di SMK Pasundan 1 Banjaran, masih ditemukan beberapa kondisi yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru belum optimal.

Hal tersebut terlihat dari masih adanya guru yang kurang aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, belum maksimal dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran secara tepat waktu, serta kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas di luar kewajiban utama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan tujuan pendidikan di SMK Pasundan 1 Banjaran dapat tercapai secara optimal.

Pendapat tersebut didukung oleh teori kebutuhan Maslow dalam Mangkunegara (2017), yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan akan rasa aman melalui kompensasi yang layak akan mendorong meningkatnya motivasi individu untuk bekerja. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterima guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, disiplin, serta komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Namun, berdasarkan hasil observasi awal di SMK Pasundan 1 Banjaran, masih ditemukan beberapa indikasi bahwa motivasi kerja guru

belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya guru yang kurang aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, rendahnya inisiatif dalam melaksanakan tugas di luar kewajiban utama, serta masih ditemukannya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan agar kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah dapat terlaksana secara optimal.



Gambar 1. 1 Data Guru Smk Pasundan 1 Banjaran

Sumber : SMK Pasundan 1 Banjaran

Data internal sekolah periode tahun 2025 menunjukkan adanya dinamika pada jumlah tenaga pendidik. Tercatat selama kurun waktu satu tahun terakhir terdapat 2 orang guru yang sudah tidak mengajar lagi di sekolah tersebut dan 1 orang guru meninggal dunia. Kondisi ini digunakan sebagai fenomena pendukung yang menunjukkan perlunya evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, khususnya pada aspek kompensasi dan motivasi kerja. Namun demikian, data tersebut tidak dijadikan dasar untuk menyimpulkan bahwa perpindahan guru disebabkan langsung oleh kompensasi, sehingga pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tetap perlu diuji secara empiris sesuai dengan konteks organisasi yang diteliti.

Berdasarkan data yang diperoleh dari SMK Pasundan 1 Banjaran tahun 2025/2026, jumlah seluruh guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang. Sebelum pelaksanaan penelitian utama, peneliti terlebih dahulu melakukan pra-survei yang melibatkan 40 orang guru sebagai responden awal. Pra-survei tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kompensasi dan motivasi kerja guru serta sebagai bahan dalam penyusunan dan penyempurnaan instrumen penelitian.

Pada tahap penelitian utama, karena jumlah populasi dalam penelitian utama relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling total (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh guru di SMK Pasundan 1 Banjaran yang berjumlah 58 orang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Hasil Pra-Kuesioner Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru

No.	Variabel	Indikator	Rata-rata Skor	Kategori
1	Kompensasi	Finansial Langsung	3,12	Cukup
2	Kompensasi	Finansial Tidak Langsung	3,05	Cukup
3	Kompensasi	Non Finansial	3,28	Cukup
Rata-rata Kompensasi			3,15	Cukup

Berdasarkan Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Pra-Kuesioner Kompensasi dan Motivasi Kerja Guru, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi kompensasi dan motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran. Pada variabel kompensasi, rata-rata skor sebesar 3,15 yang berada pada kategori cukup.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya optimal. Dilihat dari masing-masing indikator, kompensasi non finansial memperoleh skor tertinggi sebesar 3,28, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung memperoleh skor terendah sebesar 3,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek tunjangan dan fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi harapan guru secara lebih baik.

No	Variabel	Indikator	Rata - Rata	Kategori
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Sosial	3,45	Baik
2.	Motivasi Kerja	Penghargaan	3,18	Cukup
3.	Motivasi Kerja	Aktualisasi Diri	3,52	Baik
4.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis & Keamanan	3,30	Cukup
	Rata-rata Motivasi Kerja		3,36	Cukup–Baik

Pada variabel motivasi kerja, diperoleh rata-rata skor sebesar 3,36 yang termasuk dalam kategori cukup-baik. Indikator aktualisasi diri memperoleh skor tertinggi sebesar 3,52 dengan kategori baik, sedangkan indikator penghargaan memperoleh skor terendah sebesar 3,18 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki keinginan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan diri, namun masih merasa penghargaan atas kinerja yang diberikan belum sepenuhnya memadai.

Secara keseluruhan, hasil pra-kuesioner menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja guru berada pada kategori cukup hingga baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, terutama pada kompensasi finansial tidak langsung dan penghargaan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran.

Fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 1 Banjaran menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja guru. Berdasarkan data internal sekolah tahun 2025, terdapat dinamika pada jumlah tenaga pendidik, di mana beberapa guru tidak lagi aktif mengajar.

Data tersebut diposisikan sebagai fenomena pendukung, bukan sebagai kesimpulan bahwa guru keluar karena faktor kompensasi. Selain itu, hasil pra-kuesioner yang melibatkan 40 orang guru menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diterima masih berada pada kategori cukup, terutama pada aspek finansial tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas kerja yang dinilai belum optimal.

Di sisi lain, motivasi kerja guru juga berada pada kategori cukup hingga baik, namun masih terdapat indikator seperti penghargaan yang belum terpenuhi secara maksimal. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan hubungan antara sistem kompensasi yang belum optimal dengan tingkat motivasi kerja guru, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut secara empiris.

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sholihah et al. (2025) menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di perusahaan swasta Karanganyar. Temuan ini menandakan bahwa semakin memadai kompensasi yang disediakan, semakin meningkat pula dorongan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Sumanti Manao (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut memperkuat bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja individu dalam organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Abdurrahim (2021) mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi dan kepuasan kerja. Ini memperkuat bahwa dalam konteks Pendidikan, kompensasi merupakan elemen kunci yang harus diperhatikan guna meningkatkan motivasi kerja guru.

Sementara itu, penelitian oleh Maulkre Her Susilo dan Asmaul Husna (2025) menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel dependen yang digunakan berbeda, hasil ini tetap relevan karena kinerja tidak terlepas dari tingkat motivasi kerja individu.

Selanjutnya, penelitian oleh Nurhidayah et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, seperti kompensasi, perlu dikaji lebih lanjut.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak membuktikan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan

pada sektor non-pendidikan atau belum secara spesifik berfokus pada guru sebagai subjek penelitian. Selain itu, penelitian yang mengkaji konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih relatif terbatas, padahal SMK memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lain, terutama dalam hal tuntutan kompetensi teknis dan praktik kejuruan.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian, yaitu keterbatasan kajian empiris yang secara khusus menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru pada lingkungan SMK. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji apakah kompensasi memiliki pengaruh yang sama terhadap motivasi kerja guru di SMK, khususnya di SMK Pasundan 1 Banjaran.

Perlunya penelitian ini terletak pada kebutuhan SMK Pasundan 1 Banjaran untuk merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan mutu lulusan melalui guru yang termotivasi. Jika masalah kompensasi dan motivasi ini tidak segera dipetakan pengaruhnya, dikhawatirkan akan terjadi penurunan kualitas pelayanan pendidikan yang berdampak pada citra sekolah di mata masyarakat Kabupaten Bandung. Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka peneliti memandang perlu untuk melakukan kajian ilmiah melalui penelitian kuantitatif dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Pasundan 1 Banjaran Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pemberian kompensasi kepada guru di SMK Pasundan 1 Banjaran belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dan kesesuaian, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun nonfinansial, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja guru.
2. Motivasi kerja guru masih menunjukkan adanya variasi, yang tercermin dari perbedaan tingkat semangat, tanggung jawab, kedisiplinan, serta antusiasme dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai tenaga pendidik.

3. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang diduga memengaruhi motivasi kerja guru, karena pemberian imbalan yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan dapat meningkatkan semangat serta dorongan guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal.
4. Belum terdapat bukti empiris mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran, sehingga diperlukan penelitian untuk menganalisis dan membuktikan hubungan antara kedua variabel tersebut secara ilmiah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan pembahasan serta menjaga fokus penelitian agar tetap terarah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup sebagai berikut:

1. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah kompensasi.
2. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.
3. Subjek penelitian dibatasi hanya dilakukan pada guru yang aktif mengajar di SMK Pasundan 1 Banjaran Kabupaten Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah serta Batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi yang diterima oleh guru di SMK Pasundan 1 Banjaran?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui bagaimana kompensasi guru di SMK Pasundan 1 Banjaran.
2. Untuk Mengetahui bagaimana motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran.
3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Pasundan 1 Banjaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan serta manfaat dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk berbagai pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai kompensasi dan motivasi kerja.
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja di lingkungan pendidikan.

1.6.2 Manfaat praktis

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

- a) Bahan evaluasi dalam sistem pemberian kompensasi kepada guru.
- b) Dasar pertimbangan dalam meningkat motivasi kerja guru.
- c) Masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik.

2. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat :

- a) Memberikan gambaran mengenai pentingnya kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja.

- b) Mendorong semangat kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

3. Bagi Peneliti

- a) Menambah pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian ilmiah.
- b) Menerapkan teori yang telah dipelajari ke dalam kondisi nyata di lapangan.

