

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam era globalisasi, kemampuan SDM yang berkualitas sangatlah penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Menurut Mubarok (2017) SDM adalah harta paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Visi, misi, dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut. SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi. SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan aset terpenting bagi organisasi, organisasi tidak terbatas pada perusahaan yang sedang bergerak untuk mendapatkan profit, lingkungan sekolah pun merupakan organisasi penting guna memberikan pendidikan bagi generasi penerus bangsa. Peran penting SDM dalam sekolah adalah guru sebagai tenaga pendidik harus selalu ditingkatkan kinerjanya guna dapat menghasilkan generasi unggul.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Manullang, 2012). Menurut Tohardi (2019) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan).

Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan dari suatu organisasi, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumberdaya yang dimiliki sehingga

tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi (Bernadine dan Susilo, 2019). Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahannya sehingga menimbulkan niat dan usaha kerja yang maksimal dan juga didukung pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu memberdayakan karyawannya atau anggotanya sehingga tidak hanya pemimpin saja yang seolah-olah berperan sendirian dalam menjalankan tugasnya.

Pemberdayaan merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2016). *Empowerment* atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan. *Empowerment* suatu cara yang amat praktis untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita. Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari atasannya (Hansen and Mowen, 2019). Hasibuan (2016) menegaskan pemberdayaan merupakan alat yang dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberdayaan pegawai mencakup dua pokok persoalan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yaitu konsep pemberdayaan yang berakar komitmen dan kepercayaan pegawai sebagai suatu strategi dalam menjalankan organisasi. Upaya dalam menghadapi tantangan seperti inilah diperlukan strategi pemberdayaan pegawai dalam hal ini pemberdayaan struktural dengan dasar pandangan bahwa upaya yang dilakukan harus menyentuh langsung pada akar persoalannya yaitu meningkatkan kemampuan pembinaan dan produktivitas kerja yang merupakan bagian tertinggal melalui pengembangan dan mendinamiskan potensinya dengan kata lain pemberdayaan dan pembinaan (Widodo, 2015).

Saat ini tanggungjawab pemimpin tidak hanya selesai dengan memberikan kekuasaan kepada karyawan, tetapi pemimpin harus memastikan karyawan secara

psikologis merasa diberdayakan atau tidak (Zhang dan Barto, 2010). Dalam penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja di temukan hasil yang tidak konsisten satu sama lain (Humborsted et.al ,2014). Namun dalam beberapa penelitian ditemukan dampak positif dan signifikan dari kepemimpinan pemberdayaan pada kinerja tetapi dalam beberapa penelitian lain kepemimpinan pemberdayaan tidak berdampak signifikan pada kinerja (Ahearne dkk. 2005; Hui et. al. 2004). Selain pentingnya kepemimpinan yang melibatkan pemberdayaan anggotanya dalam peningkatan kinerja, faktor lain yang harus diperhatikan adalah pemberian kompensasi kepada pegawai.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Mangkunegara, 2013). Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan karyawan yang potensial serta memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Tabel 1.1 Daftar Presentase Kenaikan Prestasi Pegawai Sekolah Al-Ibrah Gresik

No.	Tahun Kenaikan Prestasi	Presentase
1	Tahun 2021	85% Pegawai
2	Tahun 2019	65% Pegawai
3	Tahun 2018	45% Pegawai

Data diolah : staff Tata Usaha Al-Ibrah Gresik

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa setiap tahunnya pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik mengalami kenaikan prestasi yang sangat signifikan dikarenakan semua pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik yang terus melakukan pembelajaran dan mengasah kemampuan yang dimiliki, mulai dari lingkungan sekolah sampai diluar sekolah. Contohnya pada tahun 2021 ada salah satu guru SMPIT Al-Ibrah yang berhasil menjadi fotografer dikarenakan mendapat amanat menjadi humas dan marketing di Sekolah Al-Ibrah Gresik. Guru tersebut akhirnya belajar apa saja fungsi tombol di kamera, teknik pengambilan foto dan lainnya. Pada akhirnya guru tersebut menjadi fotografer profesional dan banyak mendapat prestasi dibidang fotografi sekaligus menjadi anggota komunitas fotografi nasional. Sekolah Al-Ibrah juga memberikan dukungan untuk mengikuti seminar dan pelatihan tentang fotografi.

Selain itu pada tahun 2016 guru SDIT Al-Ibrah menjadi “The Best Teacher of Terpadu” tingkat nasional. Konsep pembelajaran terpadu dengan mengenalkan rambu-rambu yang ada di jalan secara langsung konsep pembelajaran terpadu ini juga di terapkan di mata pelajaran yang lain sekaligus inovasi bagi sekolah Al-Ibrah. Selanjutnya guru diberikan dana motivasi dari sekolah dan diberikan kesempatan oleh kepala sekolah untuk terus mengembangkan konsep tersebut dan pelatihan-pelatihan penunjang. Pada TKIT Al-Ibrah setiap guru juga diberdayakan dengan memberikan contoh dengan melakukan drama. Kebiasaan ini memberikan kemampuan guru untuk menjadi pelatih dan pembimbing ekstra drama sehingga guru mendapatkan gaji tambahan. Selain itu pemberdayaan guru juga dilakukan dengan menjadi pengajar warga sekitar sehingga guru mendapat kompensasi tambahan.

Oleh karena itu setelah dilakukan kunjungan ke Sekolah Al-Ibrah Gresik dan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai dan guru maka penulis tertarik dan berkesimpulan untuk melakukan penelitian pada Sekolah Al-Ibrah Gresik dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik”. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan SPSS 25 sebagai alat analisis data.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian ini maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- a) Apakah kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik?
- b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik?
- c) Apakah kepemimpinan pemberdayaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik.
- b) Untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik.
- c) Untuk menganalisa pengaruh secara simultan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis bagi peneliti dan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.

a) Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung dan membantu bagi penelitian selanjutnya.
2. Sebagai bahan informasi dan referensi untuk perpustakaan serta bagi para peneliti yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

b) Manfaat Praktis

1. Bagi organisasi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kemampuan potensial dari pegawai serta membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik.
2. Bagi pengelola sekolah Al-Ibrah Gresik penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai gambaran dalam mengetahui kinerja pegawai di Sekolah Al-Ibrah Gresik.
3. Sebagai salah satu sumber informasi yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk menyelesaikan sebagian permasalahan mengenai analisis kinerja pegawai.

