

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengandung pembinaan kepribadian. Pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan ialah melalui proses pembelajaran.

Dalam rangka menyukseskan pembangunan nasional, pendidikan di rasa penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pemanfaatan sumber daya alam agar tercapai kesejahteraan dan kemakmuran kehidupan masyarakat. seperti yang kita ketahui, bahwa keunggulan suatu bangsa itu tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya, akan tetapi pada keunggulan sumber daya manusianya. Maka dari itu negeri ini membutuhkan tenaga pendidik (guru) yang bermutu dan pendidikan yang bermutu pula. Sebelumnya, ada baiknya kita mengetahui pengertian dari MSDM itu sendiri, adapun pengertian Sumber Daya Manusia menurut Sinambela (2016:3) Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam me- ngelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Dengan kata lain,

berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Pendidikan ialah suatu usaha yang dengan sengaja dipilih untuk mempengaruhi dan membantu anak yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani dan akhlak sehingga secara perlahan bisa mengantarkan anak kepada tujuan dan cita-cita paling tinggi. Agar memperoleh kehidupan yang bahagia dan apa yang dilakukannya dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Guru honor merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan, terutama di berbagai negara berkembang termasuk Indonesia (Saadah, 2018). Mereka sering kali mengisi kekosongan tenaga pengajar tetap dan memastikan proses belajar mengajar tetap berjalan. Namun, status mereka sebagai tenaga honorer menghadirkan tantangan-tantangan tersendiri yang mempengaruhi kesejahteraan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Guru honor diharapkan berkomitmen bersama pemerintah yakni dinas kota sesuai prinsip Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam bab ke-3 (tiga) pasal 1 (satu) yang menyebutkan bahwa salah satu prinsip profesionalitas profesi guru adalah memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaand dan akhlak mulia. Sehingga guru honor menjadi sangat dibutuhkan oleh sekolah guna menunjang proses kegiatan belajar mengajar bersama siswa. Guru honorer diharapkan berkomitmen meskipun dengan pendapatan yang rendah,

ketidakpastian status pengangkatan dan kondisi kerja yang belum memadai. Komitmen guru honor merujuk pada tingkat keterlibatan dan dedikasi yang dimiliki oleh guru-guru honorer dalam melaksanakan tugas mereka. Guru-guru honorer biasanya bekerja dengan sistem penggajian yang berbeda, sering kali tanpa mendapatkan tunjangan atau jaminan sosial seperti guru tetap. Komitmen ini mencakup kesediaan mereka untuk memberikan pendidikan yang berkualitas meskipun menghadapi tantangan finansial dan administratif yang besar (Anugrah, 2022)

Komitmen adalah Loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014:234). Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen terdiri dari tiga komponen: komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi), dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap berada di organisasi). Komitmen yang tinggi dari guru honor sangat penting untuk memastikan kualitas pendidikan yang baik dan stabilitas tenaga pengajar. Komitmen guru merupakan loyalitas guru honor terhadap sekolah dan pemerintah. Komitmen guru adalah penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen guru dalam memberikan pengetahuan kepada siswa yang diajarkan. Faktor yang

mempengaruhi komitmen guru diantaranya adalah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi, tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, menciptakan iklim yang kondusif untuk belajar, prestasi siswa, hadiah dan otonomi tugas, timbal balik/*feedback* dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan atau berupa Keadilan Kompensasi dan Karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, tingkat tugas, dukungan administratif, pengertian guru akan keunikan siswa, dan pengabdian guru dalam membantu siswa untuk belajar. Faktor komitmen yang telah disebutkan mampu mempengaruhi komitmen seorang guru.

Kompensasi yang diterima guru honor sering kali tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi mereka. Gaji yang rendah, kurangnya tunjangan, dan ketidakpastian pendapatan menjadi isu utama. Keadilan kompensasi merupakan persepsi individu mengenai keadilan dalam distribusi kompensasi yang diterima dibandingkan dengan rekan kerja atau standar industri. Teori Keadilan (Equity Theory) oleh Adams menyatakan bahwa individu yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hal kompensasi akan mengalami penurunan motivasi dan komitmen. Hal ini relevan bagi guru honor yang sering kali merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara finansial. Kompensasi menurut Mulyadi (2016: 11-12) adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi bertujuan untuk mensejahterakan karyawan, memotivasi karyawan, peningkatan produktivitas, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Kompensasi mampu mendorong, meningkatkan semangat kerja guru dalam mengabdikan dan memberikan pengetahuan kepada siswa dari pelajaran yang diajarkan atau disampaikan. Pemberian kompensasi kepada guru honor tentunya sesuai dengan aturan pemerintah dan sekolah dan juga keahlian serta kemampuan dalam pengajaran. Keadilan dalam kompensasi ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik (Priansa dan Suwatno, 2016:220).

Guru sebagai aparatur negara berhak untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Pemerintah telah menaikkan gaji para Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun bagaimana dengan nasib guru-guru honorer, menerima upah berdasarkan berapa banyak jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru PNS menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka. Upah yang diterima guru honor juga lebih rendah dari pada Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, tahun 2024 yang telah resmi ditandatangani oleh Gubernur Jambi yaitu sebesar Rp 3.037.121. Sesuai dengan peraturan pemerintah terhitung mulai 1 Januari 2017 guru honor diupah oleh pemerintah kota Jambi. Upah yang diberikan kepada guru honor tidak tetap atau dibayar

dengan sistem per jam atau selama guru tersebut mengajar di kelas. Pemerintah menetapkan guru honor di upah Rp 15.000/Jam.

Upah guru honor masih kecil dan itupun tidak rutin mereka terima perbulannya, bahkan ada yang menerima gaji sampai dengan tiga bulan sekali, dan juga adanya potongan-potongan tiap bulannya sehingga guru honor tidak menerima upahnya secara penuh, sementara harga kebutuhan hidup semakin hari semakin mahal. Dengan pendapatan yang terbatas, banyak guru honor terpaksa melakukan pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan mereka, sehingga loyalitas dan komitmen guru mengalami penurunan di sekolah tempat mereka mengajar. Setiap pegawai berhak untuk memperoleh upah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Namun hal ini tidak sesuai dengan realita bahwa sistem kompensasi guru di Jambi yang berlaku hingga saat ini masih belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Selain keadilan kompensasi, karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi komitmen guru. Karakteristik pekerjaan merujuk pada berbagai aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, seperti otonomi, variasi tugas, umpan balik, signifikansi tugas, dan identitas tugas. Model Karakteristik Pekerjaan (Job Characteristics Model) oleh Hackman dan Oldham menyatakan bahwa pekerjaan dengan karakteristik yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Namun, pekerjaan guru honor sering kali kurang memiliki aspek-aspek ini. Keterbatasan dalam otonomi, kurangnya variasi

dan umpan balik, serta minimnya pengakuan terhadap kontribusi mereka, dapat menyebabkan rendahnya tingkat komitmen (Sumajow et al., 2018).

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya. Karakteristik Pekerjaan sebagai dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja pegawai yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan/organisasi agar tercapainya sasaran dan tujuan yang diinginkan (Fatmah, 2017).

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi sekolah agar dapat tercapai tujuan yang diharapkan dilihat dari pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh guru. Upaya pemberian karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas masing-masing guru ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi sekolah agar kemampuan serta komitmen guru dapat meningkat.

Karakteristik pekerjaan dalam suatu bentuk tugas guru dapat mempengaruhi kinerja dari guru itu sendiri. Sebab jika seorang guru merasa terbebani dalam melakukan kegiatan pekerjaannya, maka hasil kerjanya akan menurun karena ketidakcocokan antara individu guru itu sendiri terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan yang diberikan terhadap guru sesuai maka kelancaran dalam melakukan pekerjaan akan meningkat tanpa ada hambatan.

Setiap sekolah dapat beroperasi karena adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utama yang paling berpengaruh dan sebagai penentu dalam keberhasilan usaha. Sekolah perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan sekolah dan gurunya. Sehingga untuk itu sekolah berhak untuk menentukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan tertentu yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang akan di berikan terhadap pegawainya. Penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins dan Judge (2015) yaitu: (1) Keanekaragaman keterampilan; (2) identitas tugas; (3) signifikansi tugas (4) Otonomi; (5) Umpan Balik.

Selain Keadilan Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan gaji yang besar tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Lingkungan Kerja diharapkan mampu memoderasi antara Keadila Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen guru honor. Guru dengan lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan Kerja akan memperkuat hubungan antara Keadilan Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen guru Honor.

Guru honorer merupakan guru yang diangkat oleh kepala sekolah dan diberikan insentif berdasarkan bantuan dana operasional sekolah (Megawanti, 2014). Darmaningtyas Cahyani (2019) mengemukakan bahwa permasalahan guru honorer cukup kompleks, diantaranya, beban kerja tidak sebanding dengan upah, kemungkinan pemberhentian tanpa pesangon, tidak adanya undang undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban guru honorer, dan tuntutan tugas yang tidak didukung oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang baik. Padahal guru honorer umumnya memiliki tugas yang sama dengan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Aisyah & Chisol, 2018).

Kaitannya dengan komitmen dapat dilihat dari pengertian komitmen menurut Yusuf dan Syarif (2017:27) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap

bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Faktor komitmen yang mampu mempengaruhi komitmen seorang guru adalah *feedback* dari lingkungan atas tugas yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada tanggal 2 November 2023 mengobservasi SMP Negeri Rayon III Kota Jambi. Terdapat guru honor seluruh mata pelajaran yang dapat ditampilkan dalam bentuk tabel untuk menunjukkan jumlah guru yang mengajar, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Guru Honor SMPN Rayon III Kota Jambi

No	Sekolah	Jumlah
1.	SMPN 7 Kota Jambi	23 orang
2.	SMPN 16 Kota Jambi	24 orang
3.	SMPN 17 Kota Jambi	23 orang
4.	SMPN 19 Kota Jambi	10 orang
5.	SMPN 3 Kota Jambi	10 orang
6.	SMPN 22 Kota Jambi	20 orang
Jumlah		110 orang

Sumber : SMPN Rayon III Kota Jambi, 2023

Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan berdasarkan pada hasil temuan lapangan. Pertama, guru honor keluar dari profesi guru karena kompensasi yang diterima yang dirasa kurang mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, guru honor tidak menerima upah dengan tepat waktu dan terdapat potongan-potongan. Ketiga, masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Keempat, sebagai guru masih melakukan tambahan pekerjaan diluar profesi guru karena untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya sehingga

diprediksi tugas pokok sebagai guru kurang optimal. Kelima, belum memadainya fasilitas untuk guru dalam melaksanakan tugas. Keenam, kurangnya kerjasama antar sesama guru. Ketujuh, tidak adanya bonus bagi guru-guru yang berdedikasi baik. Upah guru honor SMP Negeri di Kota Jambi ditetapkan oleh pemerintah Rp 15.000/Jam. Hal ini akan membetuk perbedaan persepsi tentang keadilan kompensasi yang telah diterimanya sehingga diprediksi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi masing-masing guru.

Tabel 1.2
Pernyataan Awal Responden

NO	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1.	Menerima kompensasi secara adil sesuai dengan kemampuan dan keahlian mengajar.	10	20
2.	Merasa tugas-tugas yang dijanin sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	12	18
3.	Merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah.	14	16
4.	Berkomitmen ditempat bekerja untuk mengajar sesuai dengan kemampuan dan keahlian.	20	10

Dari table 1.2 diatas, diperoleh data atas pernyataan yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa banyak responden masih merasa kurangnya pemberian kompensasi secara adil sesuai dengan kemampuan dan keahlian responden, kemudian merasa tugas-tugas yang dijanin tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dan merasan kurang nyaman dengan lingkungan kerja disekolah, sementara 53% responden berkomitmen ditempat bekerja untuk mengajar sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu seperti: penelitian Suparno Prihatin (2016) dalam jurnal Pendidikan dan Ekonomi yang berjudul

“Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan persepsi keadilan kompensasi dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi guru dengan nilai R^2 sebesar 0,299.

Penelitian Elfira Toqwy, Edward (2021) dalam jurnal yang berjudul “Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup)” menunjukan bahwa persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Dimana dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian Amir Subagyo (2014) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang” mengungkapkan bahwa Hasil regresi memberikan bukti bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0.358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi 0,313. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian tersebut mengacu pada keinginan untuk memahami bagaimana keadilan kompensasi dengan berbagai faktor yang mempengaruhi. Sedangkan dalam penelitian ini faktor pengaruh komitmen guru difokuskan oleh keadilan kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi komitmen guru honor di SMP, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang memoderasi. Guru honor di SMP sering menghadapi tantangan seperti penghargaan yang tidak seimbang untuk pekerjaan mereka dan karakteristik pekerjaan yang mungkin mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kompensasi dan karakteristik pekerjaan dengan tingkat komitmen guru honor. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan atau mengurangi komitmen guru honor di lingkungan sekolah menengah pertama.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Guru Honor Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Smp Negeri Rayon III Kota Jambi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa masalah yang muncul, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kompensasi yang pantas kepada guru honor sesuai dengan hasil kerja dan standar upah yang diberlakukan, karena persentasinya masih dibawah gaji PNS.
2. Kompensasi yang diterima belum mampu meingkatkan kesejahteraan guru-guru honor karena tidak adanya bonus bagi guru-guru yang berdedikasi baik.
3. Kompensasi yang diterima guru-guru honor belum mampu meningkatkan komitmen kerja mereka.
4. Masih ada beberapa guru honor yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
5. Guru honor merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan dalam pelaksanaan kerja.
6. Masih ada guru honor yang kurang berkomitmen terhadap sekolah.
7. Komitmen kerja yang rendah dari guru mengakibatkan tidak tercapainya kompetensi dan capaian standar kelulusan.
8. Belum memadainya fasilitas untuk guru dalam melaksanakan tugas
9. Pekerjaan yang monoton yang dapat menimbulkan rasa jenuh akibat kurangnya variasi dalam pekerjaan.
10. Kurangnya kerjasama antar sesama guru.

1.3 Batasan Masalah

Batasan sebuah permasalahan dipakai supaya bisa terhindar dari pelebaran dan penyimpangan pada suatu masalahnya sehingga lebih mempunyai arah dan fokus hanya pada pembahasan permasalahan pada penelitian dan

mempermudah dalam pembahasan untuk mencapai tujuan penelitian.

Sejumlah permasalahan dibatasi disini yakni :

1. Informasi yang disajikan yaitu: Keadilan Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan komitmen guru.
2. Komitmen dalam penelitian ini dibatasi dengan teori Allen dan Meyer yang menyebutkan bahwa komitmen dibagi menjadi 3 konsep yaitu *Affective commitment* (Komitmen afektif), *Continuance commitment* (Komitmen kelanjutan/rasional), *Normative commitment* (Komitmen normatif) dan hanya meneliti tentang komitmen pada guru.
3. Keadilan Kompensasi dalam hal ini imbalan yang adil dan layak yang diterima oleh seseorang atas jasa yang telah dilakukannya. Keadilan Kompensasi pada penelitian ini dibatasi dengan teori dari Fisher, et al yang menyebutkan bahwa keadilan kompensasi memiliki beberapa dimensi seperti Keadilan Internal, dan Keadilan Eksternal, Keadilan Individual.
4. Karakteristik Pekerjaan dalam hal ini sikap pegawai dalam menyikapi tugas tugas dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi tindakanya. Karakteristik pekerjaan pada penelitian ini dibatasi dengan teori Robbins dan Judge dengan hanya meneliti tentang Keragaman Keterampilan (Skill Variety), Identitas Tugas (Task Identity), Signifikansi tugas (Task Significance), Otonomi (Autonomy), Umpan Balik (Feedback)
5. Lingkungan Kerja dalam hal ini ialah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan Kerja pada penelitian ini

dibatasi dengan teori Sedarmayanti dengan hanya meneliti tentang penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, hubungan pegawai dengan pegawai lain.

6. Penelitian ini hanya melibatkan guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi sebagai partisipasi atau objek penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah serta pembatasan masalah seperti yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung keadilan kompensasi terhadap lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen Guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung keadilan kompensasi terhadap komitmen guru honor melalui variabel lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap komitmen guru honor melalui variabel lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Keadilan Kompensasi terhadap lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap lingkungan kerja di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap komitmen guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi
6. Untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja memoderasi hubungan keadilan kompensasi terhadap komitmen guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.
7. Untuk mengetahui bagaimana Ligkungan Kerja memoderasi hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen guru honor di SMP Negeri Rayon III Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoretik peningkatan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi dinas pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

b. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

c. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana

mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah penbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal keadilan kompensasi, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

1.7 Definisi Operasional

Berikut merupakan definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Komitmen (sebagai variabel Y) adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun dimensi dan indikator komitmen yaitu: (1) Komitmen afektif, (2) Komitmen berkelanjutan, (3) Komitmen normatif.
2. Keadilan Kompensasi (sebagai variabel X_1) yaitu imbalan yang adil dan layak yang diterima oleh seseorang atas jasa yang telah dilakukannya. Indikator keadilan kompensasi dapat diukur dari: (1) keadilan internal, (2) keadilan eksternal, dan (3) keadilan individual.

3. Karakteristik Pekerjaan (sebagai variabel X_2) adalah sikap pegawai dalam menyikapi tugas tugas dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi tindakanya. Indikator karakteristik pekerjaan dapat diukur dari: (1) *Skill Variety* (keragaman keterampilan), (2) *Task Identify* (jati diri tugas), (3) *Task Significance* (signifikansi tugas), (4) Otonomi, dan (5) Umpan balik (*Feedbak*).
4. Lingkungan Kerja (sebagai variable Z) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Indikator lingkungan kerja dapat diukur dari: (1) Penerangan, (2) Suhu Udara, (3) kebisingan, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang yang dibutuhkan, (6) Kemampuan untuk bekerja, (7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.