

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaannya, termasuk dibidang pendidikan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut berada di sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang akan mengelola dan mengatur perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan supaya tercapai tujuan yang diinginkan perusahaannya. Aktivitas perusahaan akan berjalan lancar dengan baik jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bagus, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan yang dimilikinya. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang bisa mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaannya guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Dalam mengelola suatu usaha dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, disiplin dan mempunyai motivasi serta kinerja yang baik. Sehingga memberi peluang keberhasilan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitupun di SMK Yapura yang pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menunjang keberhasilan perusahaan dibidang pendidikan. Karena, semakin baik kinerja guru/karyawan di SMK Yapura, maka perusahaan akan memiliki daya saing yang kuat dibidangnya. Dalam meningkatkan kinerja kerja pada karyawan nya, banyak hal yang harus dilakukan oleh perusahaan, diantaranya melakukan pelatihan guru, peer teaching, memberikan target dalam penyelesaian RPP, serta menetapkan aturan disiplin kerja yang baik, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memberikan gaji yang sesuai, memberikan bonus dan kompensasi yang bagus serta memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan/guru di SMK Yapura.

SMK YAPURA adalah sekolah yang berada di Kec. Tenjolaya Kabupaten Bogor, saat ini memiliki ruang kelas sebanyak 15 kelas dengan siswa yang berjumlah 500 siswa dengan jumlah gurunya yaitu 34 orang. Peningkatan sarana dan prasarana sekolah dalam pembelajaran serta kualitas laboratorium selalu dilakukan sekolah untuk

mendukung proses belajar mengajar. Selain itu SMK Yapura juga berusaha untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya sesuai dengan profesionalitas sekolah tersebut. Peranan sumber daya manusia serta dukungan dari manajemen terhadap kesejahteraan karyawannya tidak terlepas dari perusahaan. Namun demikian, dalam 2 tahun ini, kinerja karyawan/guru di SMK Yapura mengalami penurunan. Dengan begitu perusahaan harus bisa melakukan dan memperhatikan karyawannya mulai dari kompensasi, motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja guru di SMK Yapura.

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Marwansyah dalam Mujanah (2019:2) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagaibalasan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Bentuk kompensasi yang diberikan oleh SMK Yapura kepada para guru/karyawannya adalah berupa gaji pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), Uang Mengawas Ujian (UMU), Uang Transport, Uang Wali Kelas, dan Uang Piket. Namun demikian, meski SMK Yapura telah berupaya memberikan kompensasi terbaik bagi karyawannya, masih belum mempengaruhi semangat lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja atau loyalitas penuh di SMK Yapura. Hal itu terjadi karena kompensasi yang diberikan dirasa masih kurang dan seimbang dengan pencapaian kerja karyawan, sehingga menyebabkan guru tidak loyal dan datang ke perusahaan hanya sekedar mengajar apa yang ada dibuku saja atau terbilang sulit untuk melakukan perkembangan cara ajar.

Berikut ini data tabel pendapatan Guru di SMK Yapura per Februari 2022.

Tabel 1.1. Gaji Guru SMK Yapura

No	Nama	Honor Per Bulan
1	MAHMUDIN, S.E.,M.Pd	Rp 3,692,500
2	MAHMURI, S.Pd.	Rp 4,105,000

3	PUJI ASTUTI, SE.	Rp	290,000
4	LINDA NIASARI, M.Pd	Rp	2,520,000
5	CECEP ABDUL LATIF, S.Pd.I	Rp	2,390,000
6	WIRDA FADILLAH, S.Pd.I	Rp	1,797,500
7	SEKARINI ARDILA, S.Pd.	Rp	1,717,500
8	EGI KHOERUL UMAMA, S.Kom	Rp	1,572,500
9	SITI SOFIYAH, S.Pd.	Rp	928,000
10	SYAHRUL ANWAR	Rp	936,000
11	ADENG SUHERMAN, S.Pd.I	Rp	72,000
12	RAHI MISDAN, S.Pd	Rp	281,500
13	M. SYIHABUDIN, S.Pd.	Rp	282,500
14	SUKANTA, S.Pd	Rp	130,000
15	RISTANTI SATYA ARIMURTI, S.Kom.	Rp	1,256,000
16	DIPA UTAMA, S.Pd.	Rp	1,910,000
17	LILIH SOLIHAT, A.Md	Rp	1,545,000
18	SOPI SAPUTRI, A.Md	Rp	1,478,000
19	ARSY, A.Md	Rp	1,147,000
20	BADRUDIN, S.Pd.	Rp	1,266,500
21	REA DWIARDHIYA GARINI, SE	Rp	502,500
22	NURUL VIRDA	Rp	920,000
23	YUSAN NURHASANAH, SE	Rp	1,563,000
24	KUNCORO SAPUTRO, A.Md.	Rp	1,775,500
25	HANY LESTARI	Rp	990,000
26	M. NAZIB ISTIKHORI	Rp	777,500
27	M. LUPI, S.Kom	Rp	402,000
28	IRMA YUNITA	Rp	797,500
29	ELIN NURLATIFAH	Rp	940,000
30	RIKA NOVIYANTI	Rp	657,500
Total		Rp	35,743,000

Dari tabel gaji karyawan diatas dapat dipastikan bahwa gaji karyawan SMK Yapura Februari 2022 masih berada dibawah UMK Kabupaten Bogor Tahun 2021 sebesar Rp. 4.330.000, hal ini terjadi karena besaran gaji atau honor tergantung jumlah jam mengajar

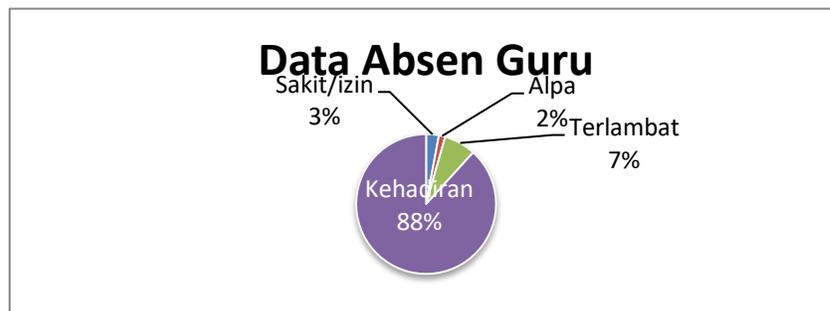
Motivasi salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dikatakan oleh Uno (2019:175) bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diidentifikasi dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, juga penghargaan dan penghormatan. Dari pernyataan tersebut berarti bahwa motivasi kerja memang berpengaruh untuk membuat kinerja karyawannya baik dan memiliki semangat untuk menjadi karyawan yang loyalitas.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK

Yapura. Jika pimpinan bisa melakukan motivasi kepada karyawan dengan benar, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat dan baik juga. Sebaliknya jika pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan atau bahkan pimpinan kurang tepat ketika memberikan motivasinya kepada karyawan mungkin akan membuat kinerja karyawannya juga menurun dan tidak loyal. Sebenarnya, motivasi juga bisa didapatkan dari diri sendiri maupun dari teman karyawannya. Maka dari itu motivasi kerja sangatlah penting untuk peningkatan kinerja karyawannya

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan ekstensinya. Hal ini diakrenakan dengan dsiplin yang tinggi, para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2017:94) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku.

Dibawah ini merupakan tabel dari absensi karyawan SMK Yapura periode Juli 2021 – Februari 2022:



Gambar 1.1. Persentase Absensi Guru SMK Yapura (Juli 2021-Februari 2022)

Sumber: Penulis 2022

Hasil pengolahan data absensi pegawai periode Juli 2021 - Februari 2022 diatas, diperoleh hasil: persentase kehadiran karyawan sebanyak 88%, untuk karyawan yang alpa sebanyak 2%, karyawan sakit dan izin sebanyak 3%, dan karyawan yang terlambat sebanyak 7%.

Pada dasarnya kinerja dapat dimaknai secara beragam, namun dapat diartikan bahwa kinerja merupakan perilaku yang diperlukan untuk mencapai `hasil yang diinginkan, agar terdapat kejelasan mengenai kinerja. Guna memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Yapura dan sebagai upaya untuk melakukan

perbaikan dimasa yang akan datang, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Yapura**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Keterlambatan karyawan ketika masuk kerja.
2. Karyawan tidak memberi kabar kepada perusahaan ketika tidak masuk kerja.
3. Terjadi penurunan kinerja karyawan.
4. Masih ada karyawan yang merasa kurang dalam pembagian kompensasi
5. Tidak adanya penghargaan kepada karyawan atas kualitas kerjanya
6. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan.
7. Karyawan yang masih belum ada motivasi untuk meningkatkan value kerjanya.
8. Masih ada beberapa guru yang belum loyal di SMK Yapura
9. Kurangnya rasa keinginan untuk berdedikasi tinggi kepada SMK Yapura

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SMK Yapura menunjukkan bahwa permasalahan di perusahaan cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar lebih terperinci dan jelas, yaitu mengenai kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Yapura. Responden dalam penelitian ini adalah Guru sebanyak 30 orang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura?
2. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di

SMK Yapura?

3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru / karyawan SMK Yapura. Secara rinci tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui secara simultan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura.
2. Untuk mengetahui secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura.
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura.
4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Yapura.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis
Untuk menguji dan membandingkan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan yang ada di perusahaan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Yapura.
2. Bagi pembaca
Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap guru di SMK Yapura.
3. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan dan informasi bagi SMK Yapura untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

di SMK Yapura.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi pada skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang bebagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.