

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantarkan bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing pada era globalisasi. Perubahan menjadi peluang dan mengelola perubahan menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan negara di masa depan

Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis, dibutuhkan insan pembangunan yang berkualitas dan handal (Ludi Wisnu Wardana, 2008).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Sesuai dengan teori yang

dikemukakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atas tenaga maupun jasa yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan (Wibowo, 2009). Kompensasi adalah bentuk pembayaran yang meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran tidak langsung dapat berupa manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas yang semakin tinggi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesinya, sehingga guru bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya, yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain kompensasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawabnya yang bagus terhadap tugastugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh) dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Luthans, 2006).

Kinerja menurut Bernadin dan Russel (dalam Solihin, 2007) adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode. Sementara mengajar menurut Burtn (dalam Solihin, 2007) secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan membimbing aktivitas belajar (*teaching is the guidance of learning activities*).

Kinerja mengajar guru dipengaruhi juga oleh perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti kinerja mengajarnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Menurut Mangkunegara (2004) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam bukunya Agus Dharma (2005) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan dalam riset yang dilakukan oleh Purnomo B.S dan Waridin (2006), yang mengemukakan bahwa disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Penelitian terdahulu juga dilakukan Fullchis Nurcahyani (2008) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labudo (2013), bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas/kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2012) menyimpulkan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu.

Optimal tidaknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan atas tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Kelompok Kerja Guru, (9) kelompok diskusi terbimbing, serta (10) layanan perpustakaan. Tidak berarti mengabaikan faktor-faktor yang lain, dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh faktor kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Contohnya kasus yang pernah ada bahwa guru yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku mereka juga diberikan upah yang sama semua dengan guru yang bekerja dengan baik di sekolah tersebut, maupun dengan disiplin kerja banyak guru yang datang kurang tepat waktu ada yang datang lebih dari jam 7 pagi itu juga tidak sesuai dengan peraturan lebih baik guru yang telat memberikan kabar ke kepala sekolah atau guru yang lainnya dengan hp agar guru yang terlambat tersebut tidak dipandang negatif terhadap guru yang lainnya.

Bahwa jika kerja yang dihasilkan oleh seorang guru di SMA 3 Samarinda semuanya bagus maka besar kemungkinan mereka semua akan merasakan kepuasan kerja.

Peneliti ingin mengetahui secara langsung apakah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 3 Samarinda, secara fungsi bahwa variabel ini mempunyai arti berbeda terhadap kinerja guru. Bahwa di sekolah ini kompensasi yang diberikan berbed, begitupun disiplin kerja sebagian tidak mengikuti praturan yang telah diberlakukan sebelumnya, dan kepuasan kerja guru setelah mengajar sangatlah puas.

Penelitian berhubungan dengan kinerja memang sudah banyak dilakukan, namun sangat sedikit penelitian yang mengkaitkan kompensasi dengan disiplin kerja secara bersama-sama. Inilah yang mendasari peneliti ingin mengkaitkan variabel tersebut dengan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda**”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?

3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?

### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi sekolah ataupun organisasi dalam meningkatkan kinerja Guru yang lebih baik.

2. Bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi, disiplin, kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda atau organisasi.