

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini banyak Sekolah Menengah Kejuruan yang mempersiapkan anak didiknya untuk menghadapi masyarakat ekonomi Asia dengan meningkatkan pengetahuan, membangun *soft skill* dan *hard skill* peserta didiknya sehingga pada saat lulus nanti peserta didik siap memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja. Saat ini banyak sekali perusahaan yang bekerja sama dengan instansi sekolah untuk proses perekrutan tenaga kerja yang mengutamakan siswa-siswi pada instansi Sekolah Menengah Kejuruan tersebut. Dari fenomena ini semua Sekolah Menengah Kejuruan mempersiapkan siswa-siswinya untuk siap memasuki dunia kerja dengan kompetensi keahlian yang diinginkan oleh perusahaan.

SMK merupakan satuan pendidikan yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki kemampuan penguasaan teknologi yang baik sehingga peserta didik siap memasuki dunia kerja. Selain itu pendidikan diharapkan mampu menciptakan sumberdaya yang berpegang teguh pada iman dan taqwa dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Oleh karena itu SMK di tuntut untuk memiliki guru yang berkompeten. Pemdiknas RI No.18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Keempat kompetensi tersebut mengacu pada kinerja guru. Namun pada kenyataannya kinerja guru sangatlah rendah, contohnya seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensi keahliannya, jadwal kerja yang tumpang tindih, sering datang terlambat dan sering tidak masuk mengajar. Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.



Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, motivasi kerja, kompensasi yang diberikan dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini hanya akan meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK.

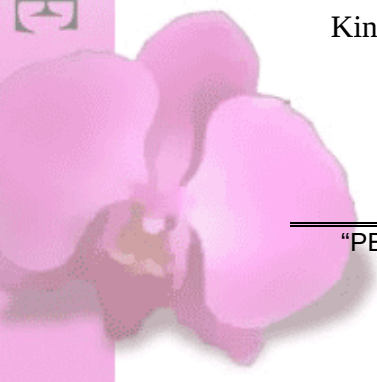
Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Sedangkan Menurut Panggabean (2005:181), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Pernyataan tersebut didukung juga oleh peneliti Fauzi, Usman (2014) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik, peranan pimpinan atau kepala sekolah untuk memberikan motivasi kerja kepada tenaga pendidik menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh kepala sekolah. Selain itu organisasi juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat memacu motivasi kerjanya, disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut Rivai (2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Martoyo, (2007) berpendapat motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi

seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Dengan demikian maka tujuan individu merupakan daya dorong untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru yaitu upah yang layak, kebutuhan akan pengakuan dan adanya kesempatan untuk berkembang. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan guru dalam bekerja. Menurut Fathoni, (2006), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007).

Selain itu, lingkungan kerja di dalam suatu organisasi juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga kenyamanan tempat dimana karyawan bekerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja para karyawan.

Sesuai survey kondisi lapangan menunjukkan bahwa banyak kinerja guru yang tidak disiplin sehingga banyak sekali guru yang datang terlambat, tidak masuk, dan pulang lebih awal, sehingga mereka sering tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika kondisi seperti ini dibiarkan dan tidak diberi tindakan secara tegas maka akan banyak sekali guru yang tidak kompeten di dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan uraian di atas, maka dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Di Kepanjen”



2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK secara simultan?
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK secara parsial?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK secara simultan.
- b. Menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK secara parsial.

4. Manfaat penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan, terutama mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang serupa.

