

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia menentukan tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang di milikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011). Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dalam bekerja biasa menggunakan rumus input atau output. Selama ini usaha peningkatan kinerja lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan dan training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Maka peningkatan lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi. (Sinungan, 2008)

Faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar akan berpengaruh pada para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Hasibuan (2008) kompensasi kerja adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kinerja pegawai akan tercapai.

Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program kompensasi merupakan pencerminan agar organisasi dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah disiplin kerja yang merupakan fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013).

Disiplin dapat diartikan juga sebagai tingkah laku, sikap, perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2008:199). Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selain faktor Disiplin Kerja, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin

agar faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas perusahaan (Sutrisno, 2011). Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di SMA Al Hasan yang merupakan sebuah sekolah yang bergerak di bidang pendidikan yang terletak di Dusun Delima, Desa Kemiri, Panti, Jember. SMA Al Hasan merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Al Hasan. SMA Al Hasan membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah tercapai pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Masalah yang dihadapi oleh SMA Al Hasan adalah makin kurangnya kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari variabel – variabel, ini yaitu : kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Berikut data–data yang dibutuhkan dalam penelitian di SMA Al Hasan yaitu:

Tabel 1.1
Daftar presensi SMA AL HASAN Bulan Agustus-Januari

No	Nama	Hari kerja	Hadir	Tidak hadir	Rata-rata ketidakhadiran/bulan	Persentase kehadiran/bulan
1	Abdurahman	160	155	5	3.125	96.875
2	Agus Ahsan	160	124	16	22.5	77.5
3	Agus Santoso	160	131	29	18.125	81.875
4	Ahmad Afandi	160	139	21	13.125	86.875
5	Andri Yuda Tria	160	119	41	25.625	74.375
6	Anisatur Rahmah	160	141	19	11.875	88.125
7	Aprilia Nur Hasanah	160	145	15	9.375	90.625
8	Day Artansura	160	151	9	5.625	94.375
9	Indah Sri Wulandari	160	131	21	18.125	81.875
10	Lutfi Efendi	160	146	14	8.75	91.25
11	Mahrus	160	139	21	13.125	86.875
12	Mittakul Hilaliyah	160	148	12	7.5	92.5
13	Muhammad Muhlis	160	150	10	6.25	93.75
14	Nanik Nuryaningsih	160	144	16	10	90
15	Nuri hakiki	160	153	7	4.375	95.625
16	Saudi	160	136	24	15	85
17	Sri Agustini	160	143	17	10.625	89.375
18	Titin Fiftiningsih	160	147	13	8.125	91.875
19	Widi Andrianto	160	130	30	18.75	81.25
20	Muhammad syakib	160	139	21	13.125	86.875
21	Suryoto	160	150	10	6.25	93.75
22	syamsul arifin	160	146	14	8.75	91.25
23	dewi ary sandi	160	139	21	13.125	86.875
24	Indaayani	160	142	18	11.25	88.75
25	Abdullah	160	128	32	20	80
26	Salim	160	147	13	11.25	88.75
27	Suyit	160	143	17	20	80
28	Lisa	160	134	26	8.125	91.875
29	Herik	160	149	11	10.625	89.375
30	Sutekno	160	137	23	16.25	83.75

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2017

Data table presensi menunjukkan bahwa tingkat presensi karyawan pada periode bulan Agustus s/d Januari 2017 sangat tidak stabil, dari jumlah hari kerja 160 hari tingkat kehadiran paling tinggi adalah 155 hari dan yang paling rendah hanya 119 hari. Berdasarkan wawancara kepada kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 9 Maret 2017 bahwa batas kewajaran ketidakhadiran karyawan setiap bulan hanya 4 hari dan dalam 6 bulan batas kewajaran tidak hadir adalah 24 hari. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin dan kinerja karyawan yang rendah.

Tabel 1.2
Daftar Tingkat Kompensasi SMA Al Hasan Bulan Agustus - Januari

Jabatan	Gaji	Tunjangan
Kepala sekolah	1.000.000	15.000
Guru	700.000	15.000
Tata usaha	700.000	15.000
Security	500.000	15.000

Sumber : Data Sekunder yang diolah tahun 2017

Data kompensasi merupakan nominal rupiah dari pembulatan nominal rupiah gaji karyawan. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi SMA Al Hasan. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau pun sebaliknya diduga ada ketidaksamaan beban kerja dengan gaji yang diterima. Dari hasil survey menurut Kepala sekolah dan beberapa guru selain masalah disiplin kerja, lingkungan kerja di SMA Al Hasan, kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai dan masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin.

Kantor SMA Al Hasan di Jalan Teropong Bintang, No. 1-2, Kemiri, Panti, Jember, daerah tersebut adalah salah satu daerah yang sedikit untuk menimbang ilmu dikarenakan letak wilayah yang lumayan jauh dari kota. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu kendala yang dihadapi SMA Al Hasan. Masalah yang muncul dari kompensasi kerja menurut kepala sekolah adalah pegawai menuntut untuk diberi gaji yang lebih, karena menurut mereka kebutuhan hidup tiap tahun

selalu meningkat. Pegawai merasa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang puas terhadap apa yang mereka terima selama mereka bekerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara signifikan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan;
2. Untuk menganalisis secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan ;
3. Untuk menganalisis secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Al Hasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi SMA Al Hasan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat

dijadikan sebagai evaluasi kerja karyawan, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan keilmuan, pengalaman, pelatihan dan pengembangan teori yang diterapkan yang di dapat selama di bangku perkuliahan