

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negaranya. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah Aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat. Mengingat bahwa pendidikan merupakan masalah yang teramat penting karena menyangkut macam-macam sektor kehidupan bagi pemerintah dan semua masyarakat, maka perlu adanya langkah-langkah pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan.

Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena dapat menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien agar mampu mencapai target (Hasibuan, 2018). Pada dasarnya keberhasilan suatu lembaga pendidikan/sekolah terletak pada kemampuan pimpinan dalam menentukan sumber daya manusia (SDM) seperti guru dan karyawan. Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang disiplin agar mampu menjadi teladan bagi siswa.

Kinerja pengajar atau guru bisa dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya tingkat kedisiplinan. Penegakan kedisiplinan merupakan suatu yang penting karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Faktor lainnya adalah kompensasi pemberian kompensasi sangat penting bagi guru karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja guru dan tentunya akan memotivasi dan mendorong guru untuk lebih baik dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya maka dari itu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai (Mangkunegara, 2014). Disiplin kerja merupakan kombinasi dari penghargaan, kesetiaan, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, kemampuan untuk melaksanakannya dan menerima hukumannya (Arum, 2014). Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja guru dan karyawan pada suatu sekolah

**Tabel 1.1 Tingkat absensi Guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi  
Bulan Januari – Desember tahun 2021**

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan	Persentase %
Januari	2	1	-	3	75	7,5 %
February	-	1	1	2	75	5%
Maret	1	1	-	2	75	5 %
April	-	1	-	1	75	2,5 %
Mei	1	-	-	1	75	2,5%
Juni	2	1	-	3	75	7,5%
Juli	3	-	1	4	75	10 %
Agustus	1	1	-	2	75	5 %
September	2	2	-	4	75	10 %
Oktober	1	1	-	2	75	5 %
November	-	2	-	2	75	5 %
Desember	3	1	-	4	75	10 %

Sumber : bagian TU data absensi guru smk darussalam blokagung banyuwangi 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka tingkat absensi guru di SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi cukup baik. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan guru dan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Teddy, 2016). Terdapat 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja guru dan karyawan. Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin, yaitu :

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya guru dan karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab guru dan karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan  
Guru dan karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan  
Guru dan karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa guru dan karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau tindakan yang tidak pantas.

Kedisiplinan kerja tentunya sangat berpengaruh dengan pemberian kompensasi terhadap guru dan karyawan. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja para guru dan karyawan. Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung atau (*non financial*), (Martoyo, 2017). Menurut (Darsono & Tjatjuk, 2014), kompensasi memiliki dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan dan fasilitas.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari pujian dan promosi.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keharmonisan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja. Dalam hal ini, seorang guru ataupun karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward berupa finansial maupun non finansial.

Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas para guru dan karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas guru dan karyawan. Pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar guru dan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari guru dan karyawan masing-masing, sehingga lembaga pendidikan atau dalam hal ini sekolah dapat melihat kemampuan para guru dan karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para guru dan karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap sekolah dimana mereka bekerja. Pemberian kompensasi tentu sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja. Suatu lembaga pendidikan atau sekolah pasti akan memberikan suatu kompensasi kepada para guru dan karyawannya agar mereka termotivasi dan menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya motivasi yang diberikan tentunya akan mendorong guru dan karyawan untuk bekerja secara produktif guna mencapai visi misi lembaga pendidikan/sekolah.

Motivasi guru dan karyawan bergantung pada kekuatan motifnya. Motif adalah kebutuhan, keinginan dalam individu dan dapat menentukan perilaku manusia. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan batin yang memberi energi pada orang menyalurkan dan menopang tingkah laku manusia (Maduka & Okafor, 2014). Setiap melakukan pekerjaan karyawan membutuhkan motivasi dalam dirinya yang dapat membangkitkan antusiasme dan kegembiraan dalam bekerja (Suryadi, 2020). Motivasi dapat diberikan melalui dorongan baik secara finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh sekolah terhadap para guru dan karyawan. Sekolah yang kurang memberikan motivasi terhadap karyawan dapat menyebabkan kegagalan untuk mencapai visi misi sekolah dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih terhadap para guru dan karyawannya maka visi misi sekolah akan terwujud dan berhasil.

Kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi tentunya akan memberikan dampak bagi kinerja guru dan karyawan pada suatu sekolah. Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Teddy, 2016). Kinerja guru dan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke sekolah tersebut. Sekolah dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari guru dan karyawan sehingga sekolah bisa lebih unggul dari sekolah lain dalam segala bidang. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi?
4. Apakah kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis  
Memberikan tambahan pengetahuan yang sangat betharga untuk di hubungkan ke dalam pengetahuan yang didapat selama di bangku kuliah khususnya sumber daya manusia
2. Bagi Mahasiswa  
Sebagai gambaran dalam penulisan proposal dan menjadi referensi dalam penulisan penelitian selanjutnya.
3. Bagi universitas  
Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang hubungan kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.