BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pendidikan merupakan hal yang menjadi perhatian seluruh kalangan masyarakat dimana pendidikan menurut Hasbullah (2008:2) adalah usaha manusia yang dijalankan seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau bentuk lain yang sederajat. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan sebaik–baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal demi tercapainya visi dan misi organisasi (Depdiknas 2003). Pada dasarnya keberhasilan suatu lembaga pendidikan/sekolah terletak pada kemampuan pimpinan dalam menentukan sumber daya manusia (SDM) seperti guru dan karyawan, karena rendahnya kualitas SDM dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi sosial. Oleh karena itu, dalam lembaga pendidikan diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinabungan.

Tujuan organisasi dapat terwujud dengan cara, yaitu dengan pemberian kompensasi terhadap guru atau karyawan. Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik yang langsung berupa uang (*finansial)* maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*), (Martoyo, 2007:116). Bekerja pada suatu lembaga dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada lembaga itu seseorang akan memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan

psikologis dan intelektual. Dibawah ini terdapat data mengenai kebijakan pemberian kompensasi kepada guru SMK Puspa Bangsa Cluring.

Tabel 1.1 Data Kebijakan pemberian Kompensasi

No	Kompensasi	2015	2016	2017
1	Gaji	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan
2	THR	1x dalam setahun	1x dalam setahun	1x dalam setahun
3	Insentif	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan
4	Bonus	1x dalam setahun	1x dalam setahun	1x dalam setahun
5	BPJS ketenaga kerjaan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan

Sumber : Bagian Tata Usaha SMK Puspa Bangsa Cluring tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 adanya kebijakan pemberian kompensasi yang diterima guru SMK Puspa Bangsa Cluring yaitu, gaji satu kali dalam satu bulan, thr satu kali dalam setahun, insentif satu kali dalam satu bulan, bonus satu kali dalam setahun, bpjs ketenaga kerjaan satu kali dalam satu bulan. Bahwasannya dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh lembaga sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan dan komitmen kerja karyawan yang akan berdampak positif pada prestasi guru yang baik. Dengan pemberian kompensasi yang cukup memadai dapat meningkatkan prestasi guru menjadi lebih baik lagi.

Faktor lain yang harus diperhatikan selain kompensasi yaitu disiplin. Menurut Handoko (2008:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam prestasi kerja, karena kedisplinan harus kita tanamkan sejak dini agar nantinya kita terbiasa dengan sikap disiplin. Bagi lembaga organisasi seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mengurangi waktu

yang terbuang, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dan bisa menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Tabel 1.2 Tingkat absensi Guru SMK Puspa Bangsa Cluring

Bulan Januari – Desember tahun 2017

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan	Persentase %
Januari	2	1	-	3	40	7,5 %
February	-	1	1	2	40	5%
Maret	1	1	-	2	40	5 %
April	-	1	-	1	40	2,5 %
Mei	1	-	-	1	40	2,5%
Juni	2	1	-	3	40	7,5%
Juli	3	-	1	4	40	10 %
Agustus	1	1	-	2	40	5 %
September	2	2	-	4	40	10 %
Oktober	1	1	-	2	40	5 %
November	-	2	-	2	40	5 %
Desember	3	1		4	40	10 %

Sumber : bagian TU data absensi karyawan SMK Puspa Bangsa tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan guru SMK Puspa Bangsa Cluring cukup baik. Karena diberikan oleh lembaga sekolah yang memotivasi dan tindakan pendisiplinan kepada guru agar dapat menghasilkan prestasi yang baik. Adanya kedisiplinan dalam lingkungan bekerja sangat diperlukan karena dapat mempengaruhi prestasi guru dan dengan kedisiplinan yang baik akan mendorong seorang guru tersebut bisa bekerja dengan lebih semangat.

Selain kompensasi dan disiplin, komitmen tidak kalah penting dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Soekidjan, 2009).

Secara umum, salah satu masalah utama dalam pendidikan yaitu prestasi kerja guru. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegoro (2009) pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam meningkatkan prestasi guru maka, organisasi akan melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Prestasi guru dapat dikatakan baik yaitu, apabila seorang guru mampu mencapai tujuan sebuah organisasi. Baik buruknya pretasi karyawan akan memberikan pengaruh positif dan negatif bagi organisasi.

Tabel 1.3 Prestasi Akademik Guru SMK Puspa Bangsa Cluring

No	Ket.	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Silabus	33	33	32	34	35	34	34	33	32	33	32	35
2.	Kehadiran	92%	93%	95%	92%	93%	95%	94%	94%	92%	94%	93%	95%
3.	Program Kerja	76 %	75%	74%	74%	77%	80%	80%	73%	73%	74%	76%	80%

Sumber : bagian TU data absensi karyawan SMK Puspa Bangsa tahun 2017

Tabel 1.4 Prestasi Non Akademik Guru SMK Puspa Bangsa Cluring

Tahun	Penghargaan	Instansi	Tingkatan
2004	Jajag selection (PA)	Putri Sakti Cup I 2004	Kecamatan
2014	Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013	PPPPTK VEDC MALANG	Provinsi

Sumber : http://smkpuspabangsacluring.sch.id tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian yang dihasilkan SMK Puspa Bangsa Cluring masih belum cukup baik karena ada beberapa hasil prestasi guru yang masih belum terlaksana misalnya ada beberapa guru yang belum menerapkan silabus, kehadiran yang belum sepenuhnya, guru tidak datang tepat waktu dan guru yang izin absen tanpa adanya keterangan, adanya beberapa

program kerja yang masih belum terlaksana dengan baik, sedangkan Tabel 1.4 menunjukan bahwa prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring belum cukup maksimal karena prestasi yang mereka peroleh tidak di dapatkan setiap tahunnya. Dari tabel diatas ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi prestasi karyawan agar karyawan lebih baik dalam menjalankan suatu pekerjaannya, misalnya dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja, adanya kedisiplinan agar karyawan dapat mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam suatu lingkungan lembaga sekolah dan adanya komitmen didalam diri individu masing – masing, membuat karyawan lebih bertanggung jawab terhadap komitmen yang ada pada sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SMK Puspa Bangsa Cluring Kabupaten Banyuwangi yang merupakan salah satu sekolah swasta di Banyuwangi yang bergerak pada bidang pendidikan. SMK Puspa Bangsa Banyuwangi merupakan sarana pendidikan yang bernaung pada Yayasan Puspa Dunia. Fasilitas yang ada pada SMK Puspa Bangsa Cluring adalah gedung milik sendiri, kegiatan belajar masuk pagi, tempat praktikum memadai, tenaga pendidikan berpengalaman, transportasi muda di jangkau, lingkungan aman dan nyaman. Dengan jumlah karyawan 40 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah kayawan tersebut yang akan digunakan sebagai sampel.

Mengacu pada paparan diatas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul **"**Pengaruh kompensasi, disiplin, dan komitmen kerja terhadap prestasi karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring Kabupaten Banyuwangi".

1.2 Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikas masalah berikut :

1.) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi?
2.) Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi?

3.) Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi?
4.) Apakah kompensasi, disiplin, dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1.) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi.
2.) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi.
3.) Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi.
4.) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin, dan komitmen terhadap prestasi karyawan SMK Puspa Bangsa Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Memberikan tambahan pengetahuan yang sangat berharga 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 kompensasi, disiplin, dan komitmen kerja terhadap prestasi guru.