

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu lembaga yang mempengaruhi untuk menghasilkan peserta didik yang bermutu dan berkualitas, cerdas, berpemikiran kritis, dimana peserta didik tersebut dapat dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terorganisir, seperti disekolah dan dirumah. Adanya pendidikan akan mampu membuat perubahan menjadi peluang dan mengelola perubahan tersebut menjadi kekuatan yang nantinya mampu meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia lebih baik. Pendidikan menurut Soekidjo Notoadmojo (2003) adalah upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka mau melakukan apa saja yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Pada dasarnya keberhasilan suatu lembaga pendidikan 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 berkesinambungan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012). Menyadari pentingnya peranan SDM, tenaga kerja diharuskan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena tenaga kerja menjadi perencana, pelaku dan penentu agar terwujudnya tujuan organisasi yang di inginkan dapat tercapai. Ada beberapa faktor yang dapat mewujudkan tujuan organisasi tercapai, diantaranya yaitu dengan adanya kinerja yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan setiap harinya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2009). Kinerja dalam hal ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan yang mereka kerjakan, maka akan semakin baik kinerja dalam suatu lembaga tersebut dijalankan. Dapat dikatakan baik kinerja karyawan dalam organisasi tersebut, jika mampu mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka akan sulit organisasi dalam mencapai tujuannya, karena baik buruknya suatu kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap suatu organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi akan melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya dapat dilakukan dengan adanya pemberian kompensasi di suatu organisasi. Menurut Desler (2010) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen, ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh majikan. Kompensasi disini mempunyai peranan penting salah satunya yaitu untuk memenuhi kebutuhan karyawan, jika dalam mengerjakan suatu pekerjaan karyawan bekerja secara maksimal dan melakukan pekerjaan dengan hasil kinerja yang baik, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan, dengan pemberian kompensasi yang memadai maka akan membuat karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Dibawah ini terdapat data mengenai kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng.

Tabel 1.1 Data Kebijakan pemberian Kompensasi

No	Kompensasi	2014	2015	2016
1	Gaji	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan
2	THR	2x dalam setahun	2x dalam setahun	2x 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 SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwasannya dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan lembaga sekolah dapat mempengaruhi terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan, misalnya apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan maka dapat berpengaruh buruk terhadap hasil kerjanya, dan dengan pemberian kompensasi yang cukup memadai kepada karyawan, akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya demi menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, bertindak karena adanya suatu alasan yaitu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan, (Manulang, 2008). Motivasi suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap karyawan yang positif akan situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pentingnya adanya motivasi di dalam organisasi adalah untuk mempengaruhi

karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi dan dapat mendorong karyawan tersebut bisa bekerja dengan lebih semangat terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya, semakin tinggi adanya motivasi pada karyawan dalam bekerja, maka dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja lebih giat. Terciptanya kinerja karyawan tidak didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan peranan yang sangat penting bagi kehidupan, karena adanya disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus dalam diri seseorang agar disiplin menjadi kebiasaan. Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan, umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut (Rivai & Sagala, 2013). Disiplin dapat diartikan, bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan sesuai yang diberikan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang tertera diorganisasi. Dengan diterapkannya adanya peraturan dalam organisasi, dapat menciptakan suasana lingkungan organisasi yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada saat melakukan segala aktivitas.

Tabel 1.2 tingkat absensi karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
bulan Januari-Desember tahun 2016

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi	Jumlah Karyawan	Persentase %
Januari	2	1	-	3	65	4,61 %
February	1	1	-	2	65	3,1 %
Maret	2	-	-	2	65	3,1 %
April	-	-	1	1	65	1,54 %
Mei	-	1	-	1	65	1,54 %
Juni	1	2	-	3	65	4,61 %
Juli	2	-	-	2	65	3,1 %
Agustus	-	1	-	1	65	1,54 %
September	2	2	-	4	65	6,15 %
Oktober	2	1	-	3	65	4,61 %
November	2	-	-	2	65	3,1 %
Desember	2	1	1	4	65	6,15 %

Sumber : bagian TU data absensi karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi dan disiplin karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng cukup baik. Karena diberikan oleh lembaga sekolah yang memotivasi dan tindakan pendisiplinan kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Adanya motivasi dan kedisiplinan dalam lingkungan bekerja sangat diperlukan dapat mempengaruhi kerja karyawannya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan dengan kedisiplinan yang baik akan mendorong seorang karyawan tersebut bisa bekerja dengan lebih semangat.

Tabel 1.3 data kinerja SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

No	Ket	jan	Feb	mar	Apr	mei	jun	Jul	Agust	Sep	okt	nov	des
1	Silabus	44	43	45	46	46	45	45	46	45	46	45	46
2	Kehadiran	92	93	93	95	95	92	92	95%	90	93	94	95
		%	%	%	%	%	%	%		%	%	%	%
3	Program kerja	62	62	60	60	61	62	61	61%	63	62	63	67
		%	%	%	%	%	%	%		%	%	%	%

Sumber : bagian TU data kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian yang dihasilkan SMA Muhammadiyah 2 Genteng masih cukup baik karena ada beberapa hasil kinerja karyawan yang masih belum terlaksana misalnya ada beberapa diantara karyawan yang belum menerapkan silabus, kehadiran yang belum sepenuhnya karyawan datang tepat waktu dan karyawan yang izin absen tanpa adanya keterangan, adanya beberapa program kerja yang masih belum terlaksana dengan baik. Dari tabel diatas ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan agar karyawan lebih baik dalam menjalankan suatu pekerjaannya, misalnya dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja, adanya motivasi yang diberikan oleh atasan untuk mendorong karyawan lebih bersemangat untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, dan dengan menerapkan kedisiplinan agar karyawan dapat mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di dalam suatu lingkungan lembaga sekolah. Dari tabel data kinerja diatas pentingnya suatu program kerja tersebut harus terlaksana karena SMA Muhammadiyah 2 Genteng tersebut telah berstatus SSN (Sekolah Standart Nasional), sehingga dalam memperoleh sekolah berstandart nasional tersebut sumber daya manusianya dituntut harus memiliki kemampuan yang tinggi dan dalam melaksanakan sebuah program kerja harus dapat terealisasi dengan baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Genteng?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain :

a. Bagi Obyek Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi semua karyawan SMA Muhammadiyah 2 Genteng sebagai masukan dan pertimbangan bagi lembaga untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat memperkuat strategi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Peneliti

Penelitian ini merupakan aktualisasi dari penulis sehingga dapat mengetahui lebih jauh tentang kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti serta mempraktekkan teori-teori tentang kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja

c. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

