

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan di tekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan oleh karna itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan yang baik (susilaningsih, 2008:3).

Namun sumber kekayaan alam tidak akan berguna tanpa di tunjang dari kualitas sumber daya manusianya sendiri, berdasarkan hal tersebut lah sebagai Negara berkembang Indonesia harus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia sejak sedini mungkin, dimulai dari PAUD, TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA, sampai ke perguruan tinggi, namun harus meningkatkan kualitas pelatihan-pelatihan keterampilan diluar akademik, pendidikan di Indonesia masih begitu miris dan menyedihkan banyak hal yang harus diperbaiki dimulai dari pendidikan usia dini sampai perguruan tinggi (Depdiknas 2003).

Salah satu yang menjadi kelemahan pendidikan di Indonesia adalah bentuk kurikulumnya, kurikulum di Indonesia terlalu banyak memaksa para pelajar untuk menghafal materi bahkan hanya dengan penjelasan dan hanya membayangkan, masih terlalu sedikit praktek yang dilakukan, sehingga membuat para pelajar sulit untuk memahami apa yang di pelajari dan fasilitas yang masih belum merata kesemua wilayah Indonesia serta masih rendahnya kualitas para pengajar di Indonesia, masih banyak guru-guru yang belum memiliki kemampuan pengajaran yang baik.

Tetapi saat ini pendidikan di Indonesia sedikit mendapat angin segar karena beberapa perancangan dan juga kebijakan dari pemerintah, seperti kebijakan

pengembangan kualitas dan penambahan sejumlah sekolah di Indonesia yang membuat para pelajar memiliki keterampilan lebih dan praktek yang memadai, begitu juga dengan berlakunya kurikulum 2013 membuat pelajar mampu memaparkan sendiri apa yang ia pelajari sehingga para pelajar dituntut untuk memahami secara penuh bukan untuk menghafal materi secara penuh.

Mondhy (2008) menjelaskan MSDM adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang lebih fokus kepada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau sekolah.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun sekolah, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sekolah harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah sekolah seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kopetensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, organisasi yang baik adalah meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan *customer* (Logahan, 2009: 3)

Kinerja karyawan itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari :

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan.
- c. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kompensasi, dan disiplin kerja (Nawawi 2006; 64-65)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya semakin baik (Hasibuan 2013 : 118).

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan SDM maka dibutuhkan seleksi ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan, persaingan untuk mengisi formulasi jabatan yang di butuhkan sangat selektif. Banyak cara yang ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas, diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan apa yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak perusahaan. Ada pun salah satu cara untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan Menurut Hasibuan (2002:54) kompensasi

adalah penghargaan atau pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sering menimbulkan ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karena adanya rasa ketidakadilan tersebut. Jika hal ini tidak mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan maka akan mengakibatkan turunnya semangat dan gairah kerja karyawan. Di bawah ini terdapat data mengenai kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember .

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	Ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya	Ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya	Ketika karyawan telah menyelesaikan tugasnya
4	BPJS ketenaga kerjaan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan	1x dalam satu bulan

Sumber tabel diperoleh dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember

Berdasarkan tabel 1.1 adanya kebijakan pemberian kompensasi yang diterima karyawan Madrasah Negeri 3 Jember , bahwasannya dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh lembaga sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang baik. Dengan pemberian kompensasi yang cukup memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, disiplin kerja karyawan merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang

dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Menurut Zesbendri disiplin (2005: 12) merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan, karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah maka kinerjanya akan rendah pula. Disiplin kerja karyawan terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan pra sarana, ketaatan pada atauran kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para karyawan dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin kerja guru tersebut. Apabila seorang karyawan mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja. Bila sekolah atau perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima oleh orang lain, maka orang tersebut mungkin merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut sebagai sumber ketidakpuasan. Perhatian organisasi atau sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember Kabupaten Jember yang merupakan salah satu sekolah madrasah tsanawiyah Negeri yang bergerak pada bidang pendidikan. Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember merupakan sarana pendidikan yang bernaung pada departemen agama. Fasilitas yang

ada pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember adalah gedung milik pemerintah, kegiatan belajar masuk pagi, tempat praktikum memadai, tenaga pendidikan berpengalaman, transportasi muda di jangkau, lingkungan aman dan nyaman. Dengan jumlah karyawan 43 orang, maka peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah karyawan tersebut yang akan digunakan sebagai sampel. Adapun beberapa masalah yang terdapat pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember terhadap kinerja karyawan atau guru.

Masalah pertama dalam survey ini mengenai pemberian kompensasi terhadap karyawan, kompensasi merupakan hal yang sensitive bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa di hargai atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi yang diberikan oleh Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Namun realitas di lapangan kinerja karyawan pada madrasah tsanawiyah Negeri Jember 3 ini menunjukkan adanya kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan di lapangan yang kami lakukan terhadap Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal terkadang juga cara mengajar pada siswa hanya memberi tugas.

Masalah kedua dalam Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember ini adalah kedisiplinan karyawan atau guru hal ini dapat dilihat dari ketepatan karyawan atau guru yang tiba di sekolah melebihi batas toleransi yang telah ditentukan atau tiba di sekolah melebihi dari pukul 07.00 WIB. Dari keterlambatan guru tersebut membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya sering terlambat. Apalagi jika ditambah dengan perilaku karyawan atau guru yang hadir di sekolah

tetapi tidak hadir di kelas proses pembelajaran akan terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal terkadang karyawan atau guru sering meninggalkan sekolah disaat jam-jam efektif hanya untuk mengerjakan tugas tugas yang bukan dari sekolah sehingga siswa hanya diberikan tugas. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar dikelas yang pada akhirnya adalah terganggunya proses belajar mengajar disekolah akibat dari guru yang sering tidak masuk kerja, atau datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran dan hal tersebut berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk atau tingkat pelanggaran pada tata tertib sekolah yang sering dilakukan.

Mengacu pada paparan diatas, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember Kabupaten Jember”

1.1. Rumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulisan bermaksud mengidentifikasi masalah berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember ?

1.2. Tujuan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jember

1.3. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini memiliki beberapa manfaat, adapun manfaat tersebut yaitu :

1. Bagi Penulis

Untuk melatih diri dengan cara mengembangkan serta memperluas wawasan ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pembaca

Memberi wawasan pembaca pada umumnya dan khususnya berguna bagi pengembangan ilmu sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

