

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah:

Di dalam sebuah lembaga pendidikan, guru mempunyai kedudukan serta peran yang sangatlah krusial. Naheed dan Iqbal (2016, dalam Audina dan Imaniyati 2017) menyatakan bahwa guru berperan sebagai pilar dari pelaksanaan sistem pendidikan. Guru mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk menambah kualitas pendidikan di tempat mereka bekerja. Supaya melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, sehingga seseorang guru diharapkan mempunyai tingginya kinerja pada pekerjaannya di tempat mereka bekerja. Amran (2015, dalam Muliati, Sudirman, dan Fahrudin, 2020) mengatakan bahwa kesuksesan sistem pendidikan nasional ditinjau dari kinerja guru.

Akan tetapi guru di Indonesia memiliki kinerja yang rendah atau belum optimal. Pemicu belum terlaksananya kinerja guru secara optimal yaitu diantaranya absensi guru di sekolah tidak mencapai sasaran, proses belajar mengajar yang kurang menarik, nilai hasil belajar peserta didik yang belum sesuai standar, serta guru terlambat masuk kelas (Audina dan Imaniyati, 2017). Peneliti mendapat isu menarik terkait masalah kinerja guru yang belum optimal. Dalam berita yang peneliti baca di kompas.com (Unifah, 2019) beberapa kinerja tenaga pendidik PNS yang telah lulus sertifikasi masih belum memberi kepuasan, akan tetapi kinerja yang baik justru ditunjukkan oleh kependidikan dan tenaga pendidik di berbagai

tingkatan pendidikan yang belum lulus sertifikasi, karena mereka berharap segera memperoleh sertifikasi sekaligus uang tunjangan atau kompensasi keprofesionalnya. Maka karenanya kompensasi sebagai salah satu faktor yang bisa memberi pengaruh kinerja guru.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah di SMPN 3 dan SMPN 10 Kota Tasikmalaya ternyata di kedua sekolah tersebut mempunyai permasalahan yang sama pada kinerja guru. Permasalahannya yaitu guru yang golongan PNS yang lebih tinggi cenderung kinerjanya lebih rendah ketimbang golongan yang ada dibawahnya. Menurut kepala sekolah SMPN 3 dan SMPN 10 Kota Tasikmalaya guru yang golongannya lebih tinggi seharusnya kinerjanya lebih tinggi karena harus menjadi contoh untuk golongan yang ada dibawahnya, serta golongan guru yang lebih tinggi itu mendapat kompensasi yang lebih besar daripada golongan yang ada dibawahnya.

Ada dua teori menyebutkan bahwa kompensasi menjadi faktor penting agar kinerja menjadi lebih baik. Merujuk paparan Yani (2012, dalam Widodo 2016) kompensasi ialah bentuk insentif yang dibayarkan untuk memberi motivasi pekerja supaya lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Kompensasi merupakan berbagai hal yang dapat diterima oleh pekerja yang termasuk imbalan jasa untuk pekerjaan mereka. Program kompensasi sangat krusial untuk perusahaan dan organisasi dikarenakan dapat menggambarkan upaya memelihara sumber daya manusia (Handoko 2014).

Menurut penelitian terdahulu, seperti yang dikatakan Maharani, Zakaria, dan Rasmi (2020) bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru. Begitu juga menurut penelitian Maharani, Zakaria, dan Rasmi (2020) bahwa ada pengaruh signifikan diantara kompensasi dengan kinerja guru. Kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja guru (Pitri 2017). Menurut penelitian Gandung (2018) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Kompensasi mempengaruhi secara signifikan kinerja guru (Hasibuan dan Munasib, 2020). Iqbal, Samsinar, Aulia, Nurwahida, dan Salfianur (2021) menyatakan kompensasi memberi pengaruh pada kinerja guru. Penelitian lain mengatakan kompensasi kerja memberi pengaruh positif pada kinerja guru (Muliati, Sudirman, dan Fahrudin, 2020). Hasil tersebut juga dibuktikan dalam banyak penelitian, seperti Notty (2021), Afghoni (2020), dan Isnaeni (2020).

Tetapi dari banyaknya penelitian yang menyebutkan bahwasanya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, ada beberapa peneliti yang berbeda hasil penelitiannya. Sukarela (2020) mengutarakan bahwa kompensasi tidak memberi pengaruh pada kinerja guru secara positif. Begitu juga pada penelitian Setianingsih dan Kader (2019), Sari (2019) kompensasi serta kinerja guru tidak saling berpengaruh signifikan.

Pentingnya isu kompensasi dan ada hasil penelitian terdahulu yang berbeda maka dapat memberi dorongan peneliti agar melaksanakan studi terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

Selain kompensasi, ada faktor lain yang menarik, khususnya jika dikaitkan dengan kinerja guru, maka disiplin kerja menjadi faktor yang krusial di dalam kinerja guru. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2016, dalam Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy 2020) disiplin kerja yaitu sikap taat, patuh, menghargai, serta menghormati pada peraturan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya serta tidak menghindari hukuman apabila melanggar tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya. Dalam berorganisasi harus taat dan patuh bagi para anggotanya terhadap aturan yang diberlakukan di perusahaan tersebut, dikarenakan apa yang sebagai tujuan perusahaan akan sulit dicapai jika tidak adanya kedisiplinan, sehingga kinerja yang baik tidak akan tercapai (Rif'ah 2016).

Ada banyak penelitian terdahulu yang berpendapat bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Seperti yang di katakan oleh Setianingsih dan Kader (2019) mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja mempengaruhi secara positif kinerja guru. Dalam temuan Jayanto, Susanto, dan Mulyadi (2020) disiplin kerja memberi pengaruh kinerja guru secara signifikan. Terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja dengan kinerja (Alhusaini, Kristiawan, dan Eddy, 2020). Menurut penelitian Husna (2017) disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja guru. Siska (2018) menegaskan bahwasanya disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Hasil tersebut juga dibuktikan dalam banyak penelitian, misalnya Utari dan Rasto (2019), Damanik (2019), Yusuf dan Suci (2018), Komardi dan Ningsih (2018), dan Pondrial (2020).

Dari banyaknya penelitian yang menegaskan bahwa disiplin memberi pengaruh pada kinerja guru, ada peneliti yang hasilnya berbeda. Seperti penelitian Astuti (2017) bahwasanya tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja guru. Begitu juga dalam penelitian Margahana dan Garaika (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh dengan kinerja guru.

Adanya *research gap* tersebut maka diperlukan penelitian agar mengetahui lebih dalam keterkaitan antara variabel-variabel yang terdapat pada penelitian sebelumnya. Maka karenanya diperlukan adanya pengadaan penelitian kelanjutan apakah memang benar bahwa kompensasi serta disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Maka karenanya peneliti berminat untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas didapatkan perumusan masalahnya oleh peneliti yakni berikut ini:

1. Apakah kompensasi memberi pengaruh pada kinerja guru?
2. Apakah disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu perumusan masalah diatas sehingga tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi pada kinerja guru.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pada kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah berikut ini:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan tambahan pengetahuan atau pemahaman mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja. Serta dapat menjalankan teori-teori yang telah penulis selama di bangku perkuliahan dengan masalah khusus mengenai sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah SMP Negeri 3 dan SMP Negeri 10 Kota Tasikmalaya

Memberikan sumbangan penelitian bagi kedua sekolah terutama tentang pemberian kompensasi, dan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja guru di waktu mendatang.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sebagai masukan agar meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk yang ada di dalamnya. Serta memberi tambahan referensi untuk mahasiswa yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.