

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar. Profesional guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses. Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dengan standar yang telah ditentukan. Jika nilai belajar seluruh siswa pada mata pelajaran yang diajarkan oleh guru telah memperoleh nilai yang sangat memuaskan, maka dapat dikatakan kinerja guru tersebut sangat baik. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja adalah perilaku yang sebenarnya dari kinerja kerja setiap orang berdasarkan perannya di perusahaan dalam pekerjaannya (Rivai, 2013:549).

Cascio dalam Awadh & Saad (2013:168) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat pencapaian dimana seorang karyawan memenuhi misi organisasi di tempat kerja.

Kinerja guru akan menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang efektif dan efisien guna mencapai dan mencapai tujuan pendidikan melalui hasil belajar siswa yang baik. Hasil belajar siswa yang baik dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Sebagai tenaga akhir pendidikan, guru harus memiliki kinerja dan kualitas yang baik, sehingga diharapkan tujuan pendidikan dapat terwujud secara optimal.

Kinerja guru yang baik dapat dijelaskan dengan kompensasi yang layak, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non finansial. Artinya, buruknya kinerja guru honorer dapat dijelaskan oleh rendahnya kompensasi yang diterima. Selain kompensasi, salah satu faktor yang membuat pekerja ingin meningkatkan kinerjanya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong kinerja yang lebih baik. Artinya lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen atau endor akan senang bekerja sama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan. Dalam hal ini juga di atur oleh UU No. 13 Tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan bahwa :

“Kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohaniah dan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012:153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih (2011:125) adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Yang kita ketahui kompensasi dapat memuaskan guru dan meningkatkan kinerja guru, namun dalam memberikan kompensasi harus memperhatikan dua hal, yaitu: kompensasi uang harus konsisten dengan kinerja, dan pegawai harus memahami bahwa kompensasi tidak dapat dipisahkan dari kinerjanya. Oleh karena itu, jika guru diberikan kompensasi yang benar, mereka akan lebih puas dengan tujuan kinerja guru. Namun, jika guru percaya bahwa kompensasi tidak mencukupi, pekerjaan guru bisa turun drastis, karena kompensasi sangat penting bagi karyawan atau dalam hal ini guru, karena besaran gaji mencerminkan ukuran kinerja di antara guru yang lainnya.

Semua guru berhak mendapatkan penghasilan yang baik, tak terkecuali guru honorer atau guru non PNS yaitu berupa gaji dan tunjangan. Pasal 14 UU guru dan dosen menyatakan bahwa semua guru berhak memperoleh penghasilan yang layak di atas kebutuhan hidup minimum.

Seperti wawancara saya kepada salah satu responden / guru di sekolah SMK PAB 10 Patumbak masih ada diskriminasi atau perbedaan dalam pembagian jam kelas sehingga mempengaruhi pendapatan yang diterima masing-masing guru. Kebanyakan guru merasa pendapatan yang mereka dapatkan kurang mencukupi kebutuhan hidup mereka. Dan kurangnya pencahayaan di ruang guru menjadi salah satu masalahnya.

Sesuai dengan teori Dua Faktor Herzberg dalam Andjarwati (2015:45) bahwa dengan adanya motivasi pemuas yaitu diantaranya prestasi, penghargaan, pekerjaan, tanggungjawab serta perkembangan maka kompensasi akan mempengaruhi kinerja. Kompensasi juga dapat berupa finansial yaitu dengan cara diberikan secara langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Imroatun (2016) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan peneliti menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima akan mempengaruhi kinerja.

Selain kompensasi, salah satu faktor karyawan ingin meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik guru yaitu ruangan tempat guru bekerja, hingga lingkungan non fisik tempat guru bekerja yaitu rekan-rekan guru. Jika hubungan antara guru dan rekan-rekannya baik, maka guru dapat saling mendukung dan memberikan pendidikan kepada siswa. Sebaliknya jika hubungan guru tidak baik maka kinerja guru akan menurun karena lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Berkaitan dengan itu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, oleh karena itu diperlukan strategi-strategi khusus untuk menciptakannya (Pupuh Fathurrohman, 2011:28).

Selain itu (Rabia Imran, 2012:3) dalam jurnalnya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi guru, serta memberikan kenyamanan dalam

bekerja. Sehingga perlu ditegaskan bahwa lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan pada guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru.

Menurut Nitisemito (2012:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik. Adapun fenomena yang terjadi di sekolah SMK PAB 10 Patumbak seperti kebisingan ditempat kerja yang mana sekolah berada dipinggir jalan raya sehingga suara kendaraan besar mengganggu karyawan yang bekerja.

Lingkungan kerja dipisahkan oleh dua dimensi yaitu kondisi fisik di sekitar tempat kerja seperti lingkungan dan kondisi sosial seperti perilaku karyawan terhadap satu sama lain.

Menurut teori dua faktor Herzberg dalam Andjarwati (2015:49) dengan adanya faktor ketidakpuasan pada lingkungan kerja yang akan berisiko pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi langsung kinerja karyawannya, maka lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut :

1. Adanya pendapatan yang diterima guru belum mencukupi kebutuhan hidup di SMK PAB 10 Patumbak.
2. Lingkungan kerja seperti ruang guru yang minim akan pencahayaan di SMK PAB 10 Patumbak.
3. Adanya kebisingan yang mengganggu di SMK PAB 10 Patumbak.
4. Adanya diskriminasi pembagian jam kelas di SMK PAB 10 Patumbak.
5. Kurangnya ketidaksiapan guru dalam mengajar di SMK PAB 10 Patumbak.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasihanya pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini difokuskan pada kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 10 Patumbak.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan, wawasan dan melatih berfikir secara ilmiah bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PAB 10 Patumbak.
2. Bagi sekolah terkait, dapat menjadi bahan acuan untuk kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.
3. Bagi guru, diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
4. Bagi penelitilainnya, sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian yang sejenis.