

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sekolah merupakan suatu wadah yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah guru. Guru adalah bagian yang merupakan sumber daya manusia untuk menjalankan sistem yang terdapat dalam sebuah sekolah. Dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan maka kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja. Pada akhirnya pencapaian hasil kerja tersebut juga akan berpengaruh. Pengaruh tersebut berdampak pada dua hal yaitu sekolah atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Memahami pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut sekolah dapat memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi memberi dorongan positif menghasilkan kualitas yang baik pada sekolah dan penghargaan yang baik pula bagi tenaga kerja.

Perhatian penting yang terkait dengan kinerja dapat ditingkatkan dengan memberi kompensasi. Handoko Dalam Septawan (2014: 5) mengatakan bahwa

pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan dorongan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan performa kerja, efisiensi dan efektivitas produksi yang akan menjadi kualitas yang berharga bagi sekolah. Oleh karena itu, apabila kompensasi diberikan dengan cara yang sesuai, guru akan lebih semangat dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran sekolah. Dengan demikian, pencapaian dari sebuah organisasi akan lebih mudah untuk dicapai. Jika kompensasi jauh dari unsur kesesuaian maka sebaliknya guru akan cenderung tidak peduli dalam langkah-langkah untuk sasaran yang ingin dicapai perusahaan.

Tenaga kerja dalam hal ini adalah guru, yang telah melakukan tanggung jawab dalam sebuah organisasi akan berkaitan dengan keadaan emosional yang terkait dengan persepsi seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Susilo Martoyo (1992 : 115) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi.

Kepuasan kerja akan baik jika berdampak positif pada situasi yang diharapkan yaitu tujuan dari perusahaan dan kebutuhan yang didapat oleh karyawan/guru dengan perolehan yang sesuai. Jika guru telah melakukan kinerjanya dengan baik, maka penghargaan yang sesuai dan diterima oleh guru akan menjadi kepuasan kerja. Dalam hal itu, maka guru akan semakin berusaha secara optimal ikut serta dengan baik melakukan kinerja-kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan dari organisasi yaitu sekolah sekolah.

Masalah-masalah yang dihadapi oleh sekolah terkait dengan kondisi guru yang tidak dengan baik menjalankan kinerjanya, maka hal tersebut dapat dikarenakan guru menganggap adanya ketidaksesuaian apa yang mereka lakukan dengan yang diperoleh. Tidak jarang kondisi tersebut memicu turunnya semangat kerja yang pada akhirnya berdampak terhadap hasil dan perusahaan mengalami kerugian.

Oleh karena itu kesesuaian kompensasi bagi guru sangat penting, dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka kebutuhan dan kinerja guru akan meningkat. Notoatmodjo (2003: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dua faktor yang berkaitan erat tersebut yaitu kompensasi dan kepuasan kerja diharapkan mampu saling berhubungan dengan baik agar antara guru dan sekolah tercipta menghasilkan suasana yang menunjang kebaikan bersama. Banyak kondisi yang dapat kita lihat dilapangan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja berhubunga sangat erat. Kinerja akan menggambarkan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2008 : 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sesuai dengan pernyataan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai permasalahan yang sudah dikemukakan dengan

judul Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDIT IQRO' STABAT

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang diajukan dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi yang diterima oleh guru masih rendah dan belum sesuai dengan harapan guru di SDIT IQRO' STABAT
2. Apakah kepuasan kerja dari kompensasi yang rendah memberi efek yang buruk bagi sekolah SDIT IQRO' STABAT.
3. Apakah terjadi penurunan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya di SDIT IQRO' STABAT?

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, terarah, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi agar tidak terlalu luas dan melebar sehingga tujuan penelitian tercapai. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian yang dilakukan adalah adanya kompensasi yang diberikan kepada guru.
2. Penelitian yang dilakukan adalah melihat kepuasan kerja karyawan dengan adanya kompensasi.
3. Hasil penelitian terfokus pada kinerja guru di SDIT IQRO' STABAT
4. Subjek penelitian adalah guru di SDIT IQRO' STABAT

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SDIT IQRO' STABAT?.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDIT IQRO' STABAT?.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat tujuan dari penelitian. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SDIT IQRO' STABAT.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDIT IQRO' STABAT.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi sekolah memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan dalam menyelesaikan masalah yang terkait dengan judul penelitian.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan sistem penilaian dan pelayanan di sekolah terhadap guru

3. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosa dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi dalam sebuah organisasi yang terkait dengan guru
4. Bagi pihak lain Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja.