

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki tujuan yaitu untuk mencapai kesuksesan di dalam bidang masing-masing. Untuk mendukung tujuan itu maka organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten agar dapat menjalankan operasional. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang mengombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya secara efektif dan efisien. Hal tersebut yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Akan tetapi, karyawan yang berkompeten atau ahli sekalipun yang dapat menjalankan sumber daya sesuai dengan strategi, tidak dapat menjamin suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi sukses apabila karyawan tersebut tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja

pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan mengemukakan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Susanto mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan, akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena dengan adanya setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan tentunya akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Menurut Edison (2016)

kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas- tugasnya. Dimana dalam menjalankan tugas tersebut terdapat peraturan- peraturan yang berlaku. Sebagaimana diungkapkan oleh Nitisemitobah disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Salah satu hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah kompensasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan bahwa salah tujuan dari kompensasi adalah disiplin kerja, dimana dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan memberikan

kompensasi, dan menerapkan disiplin, kinerja dari pegawai akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi dan disiplin mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Namundemikian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

Menurut Sastrohardiwoyo kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Adapun bentuk-bentuk kompensasi atau balas jasa yang dapat diberikan kepada tenaga kerja menurut Hariandja berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan,

tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat di atas, maka pemberian kompensasi tidak semata memberikan *reward* atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang.

Demikian pula pada MTs N 30 Jakarta yang merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama memperhatikan kedisiplinan guru dan karyawannya. Bahkan untuk menegakkan disiplin kerja, lembaga ini membuat beberapa aturan diluar aturan pokok pegawai yang telah baku, dan selalu memberikan reward bagi guru di lembaga tersebut. Kompensasi yang selalu diberikan kepada guru adalah berupa gaji yang selalu tepat waktu. Selanjutnya untuk memotivasi guru agar memiliki kedisiplinan dan kinerja yang tinggi, MTs N 30 Jakarta memberikan reward yang berupa sertifikat sebagai guru teladan setiap tahunnya

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dipaparkan di atas, maka Kompensasi dan disiplin guru MTsN 30 Jakarta dapat dilihat dari hasil masing-masing indikator variabel penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada penelitian awal 37 Guru MTsN 30 Jakarta yang dapat dilihat pada Tabel I.1.

Tabel I.1
Disiplin dan Kompensasi pada Guru MTsN 30 Jakarta

Disiplin Kerja		Kompensasi	
S_{um} Kriteria	Jumlah (orang)	Kriteria	Jumlah (orang)
Baik	27	Besar	3
Cukup	10	Sedang	34
Tidak Baik	0	Kecil	0

Hasil Kuisioner Pendahuluan pada Guru MTsN 30 Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan hasil jawaban untuk disiplin kerja guru MTsN 30 Jakarta paling banyak pada kriteria baik sebanyak 27 orang, dan tidak terdapat disiplin kerja dengan kriteria tidak baik.. Selanjutnya untuk kompensasi terhadap guru MTsN 30 Jakarta didominasi dengan kriteria kecil adalah sebanyak 0, kompensasi dengan kriteria sedang sebanyak 34 orang orang, dan kompensasi dengan kriteria besar sebanyak 3 orang.

Berdasarkan hasil jawaban terhadap kuisioner di atas, maka dapat diketahui bahwa guru sudah memiliki kedisiplinan yang baik, dan kompensasi yang diberikan oleh pemerintah masih dikategorikan sedang. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan kinerja guru MTsN 30 Jakarta salah satunya adalah dengan meningkatkan kompensasi.

Melihat dari fenomena yang terjadi di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kompensasi dan disiplin kerja, sehingga mendorong penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru MTs**

Negeri 30 Jakarta.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penulisan skripsi ini secara umum adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta.

Sedangkan secara khusus, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta.
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta.
3. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada MTsN 30 Jakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat melatih cara berfikir, menganalisa data dan menambah pengalaman serta penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas MH. Thamrin

b. Bagi MTs Negeri 30 Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang membantu penerapan Kompensasi dan Disiplin yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja Guru

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan disiplin kerja, mutasi dan kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, kerangka pemikiran dalam penelitian yang dilakukan, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab memaparkan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan deskripsi mengenai objek penelitian, analisis data dan pembahasan yaitu penyajian data, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang dilakukan.