

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan suatu perusahaan pada umumnya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat didalam perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas serta keterampilan untuk mengelolah sebuah perusahaan yang dipimpin untuk mengantarkan perusahaan ke tujuan yang direncanakan atau ditetapkan sebelumnya.

Pada zaman era globalisasi saat ini, peningkatan kualitas dan keterampilan sangat diperhatikan baik dalam perkantoran maupun dalam kepemimpinan di bidang pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan yang baik dan bermutu menjadi dasar perkembangan dan kemajuan sebuah sekolah. Oleh sebab itu, pengelola pendidikan harus merespon berbagai kebijakan pemerintah dan keinginan masyarakat dalam kerangka perbaikan mutu dan keratifitas serta strategi manajemen yang baik dalam konteks sistem. Dengan demikian, akan tercipta pendidikan yang lebih baik dan lebih maju untuk bersaing dengan tingkat nasional maupun di tingkat internasional.

Dunia pendidikan saat ini telah berkembang sangat pesat dari waktu ke waktu. Pendidikan saat sekarang sudah tidak dapat dibandingkan dengan pendidikan di masa lalu. Maka lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab

sosial yang sangat besar kepada bangsa dan Negara ini bukan lagi sebagai sebuah kepentingan bagi semata bisnis. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi dunia pendidikan di antaranya adalah kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang bisa mempengaruhi dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengadministrasi dan memiliki komitmen yang tinggi untuk melakukan setiap rencana serta tugas yang telah direncanakan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat meningkatkan disiplin kerja serta kinerja setiap guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidikan. Oleh karena itu pimpinan seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk membimbing sebuah lembaga kepemimpinan.

Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar-mengajar, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan peranannya sebagai seorang pendidik. Seorang guru dituntut menjadi seorang pendidik yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, salah satu solusi dalam memecahkan tantangan tersebut, ialah melalui pelaksanaan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang kita kerjakan sendiri.

Disiplin yang baik menentukan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja lebih dapat diartikan sebagai perilaku tindakan serta suatu sikap dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan

sesuai peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh suatu pekerjaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis (lisan). Disiplin karyawan sangat perlu diperhatikan dalam dunia kerja karena disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Disiplinan yang sering kita ketahui berbagai beberapa unsur yaitu pemanfaatan waktu, mengatur administrasi pendidikan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena disiplin seorang guru akan dapat mempengaruhi besarnya terhadap prestasi belajar siswa, dimana prestasi yang tinggi akan dapat diraih siswa. Apabila didukung disiplin guru secara baik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang disiplin dapat ditemukan masalah masalah yang dapat ditumbulkan pada saat membuat suatu program pembelajaran atau penyampaian suatu materi yang akan disampaikan kepada siswa siswi dalam kelas. Siswa yang bermasalah atau menimbulkan permasalahan akan dapat kita menyelesaikan dengan mempelajari dan memecahkan kesulitan siswa pada saat guru memberikan materi pelajaran. Guru bukan sekedar disiplin dalam mengajar pelajaran yang disusun dan disampaikan oleh seorang siswa. Guru juga harus mempunyai kreatifitas atau kemampuan untuk mempelajari setiap sifat-sifat siswa siswi yang diajar.

Setiap semua siswa memiliki kemampuan yang berbeda. Maka dapat diwujudkan melalui proses pembelajaran yang memberikan kebebasan pada siswa untuk mengekspresikan dan menyampaikan pendapatnya: pembelajaran yang memperhatikan karakteristik siswa sehingga hasil belajar yang diharapkan dapat mencapai. Realitas di lapangan menunjukan bahwa hasil belajar siswa pada

pelajaran tersebut masih kurang memuaskan. Dalam strategi penyampaian materi pelajaran, teknik penyampaian, kemampuan untuk membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang diinginkan silabus, serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator-indikator dalam materi pokok.

Seorang guru yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk menjadi suatu keinginan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkan dari tempat bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka seorang pekerja akan lebih semangat dan maksimalkan pekerjaannya jika pemberian kompensasi atau imbalan dan tunjangan lainnya yang diperoleh setelah melaksanakan tugasnya. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu gaji atau upah insentif yang diberikan dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa tunjangan hari raya, pakaian dinas dan sarana ibadah.

Ada faktor profesionalisme guru yang baik didukung juga dengan pemberian kompensasi yang memadai, maka diharapkan pikiran guru akan dapat meningkatkan kinerja guru dan mampu membangun suasana yang kondusif di lembaga tersebut dikarenakan adanya kinerja guru semakin maksimal. Dalam

perbaikan kerja, manajemen sekolah harus memperhatikan faktor faktor apa saja yang berperan dalam peningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena merupakan salah satu cara manajemen untuk peningkatkan suatu prestasi kinerja adalah melalui kompensasi.

Sekolah Harapan Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan. Sekolah Harapan Utama adalah salah satu Sekolah Swasta di kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki jenjang dari TK, SD, SMP, SMA, SMK, untuk SMK sendiri memiliki dua jurusan, yakni Jurusan Akuntansi dan Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan.

Tabel 1.1 Sertifikat Akreditasi Sekolah Per Department

No	Departement	Nilai Akreditasi	Peringkat Akreditasi	Masa Berlaku
1.	TK	-	-	8 Sep 2015 s.d 8 Sep 2020
2.	SD	88	A	30 Sep 2014 s.d 30 Sep 2019
3.	SMP	92	A	18 Sep 2015 s.d 18 Sep 2020
4.	SMA	92	A	18 Sep 2015 s.d 18 sep 2020
5.	SMK (Jurusan Akuntansi)	88	A	24 Okt 2016 s.d 24 Okt 2021
6.	SMK (Jurusan Tenik Komputer dan Jaringan)	87	A	24 Okt 2016 s.d 24 Okt 2021

Sumber: HRD Sekolah Harapan Utama (2017)

Fasilitas yang disediakan Sekolah Harapan Utama sebagai berikut, Laboratorium Komputer, Laboratorium Bahasa, Lapangan Olahraga, Kantin, Mushola, Perpustakaan, Lapangan Pakir dan Kolam Berenang.

Di Sekolah Harapan Utama kepemimpinan kepala sekolah masih belum kontribusi secara maksimal. Peraturan yang dibuat belum dapat dipertahankan dan di jalankan secara baik dan benar. Karena infomasi yang disampaikan tidak secara maksimal disampaikan kepada setiap rekan guru. Dan kurangnya hubungan interaksi antara kepala sekolah dan guru dan kurangnya motivasi yang diberikan

kepala sekolah kepada guru dalam hal masalah yang dihadapi guru terhadap siswa siswi dalam penerimaan materi, kelakuan siswa atau tingkah laku siswa dalam kelas yang dihadapi oleh guru saat proses ngajar mengajar terhadap siswa.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi bukan hal mudah untuk dilaksanakan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-normal sosial yang berlaku.

Dalam melakukan observasi langsung ke lapangan penelitian mendapatkan data berupa laporan absensi karyawan guru Sekolah Harapan Utama selama tiga bulan berakhir yaitu Juli, Agustus, September 2017. Tabel di bawah ini merupakan hasil rekapitan dari laporan absensi karyawan guru. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Perbandingan Tingkat Ketelambatan Guru dari Bulan Juli -
September 2017

No	Dapartemen	Bulan		
		Juli	Agustus	September
1	TK	1	6	3
2	SD	18	22	17
3	SMP	12	14	13
4	SMA	7	7	5
5	SMK	4	8	4
TOTAL		42	57	42

Sumber: Laporan Absensi Sekolah Harapan Utama

Berdasarkan tabel 1.2 pada bulan Agustus terdapat tingkat keterlambatan yang tertinggi yaitu dengan total 57 (lima puluh tujuh). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan guru Sekolah Harapan Utama

masih belum efektif disiplin kerja dalam mematuhi peraturan peratutan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya dengan kompensasi dapat menggambarkan kualitas dan *skill* mengajar seorang guru. Sistem kompensasi yang di berikan Sekolah Harapan Utama, yaitu kompensasi yang diterima guru lama dan guru baru tidak jauh berbeda dapat mengakibatkan kualitas guru dan juga tidak ada bonus yang diberikan kepada guru yang berprestasi. Sehingga kurangnya dorongan atau motifasi terhadap guru di Sekolah Harapan Utama.

Penelitian ini diperkuatkan oleh penelitian (Suparno & Sudarwati, 2014: 1) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. Dengan penelitian yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja seorang guru, maka itu penulis akan mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Harapan Utama.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah, adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru belum berkontribusi secara maksimal.
2. Aturan yang dibuat pemimpin tidak diterlaksana dengan baik.
3. Belum Efektifnya disiplin kerja karyawan guru pada Sekolah Harapan Utama.
4. Tidak adanya memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas sehingga peneliti melakukan batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).
2. Sekolah Harapan Utama sebagai objek penelitian.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama?

1.5. Tujuan Penelitian

Relevan dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Harapan Utama.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang kinerja karyawan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Yayasan Sekolah Harapan Utama

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat mencapai secara maksimal.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.