

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris *to manage*, yang artinya *mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola*[1]. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai macam strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan organisasi[2]. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas[2]. Dunia pendidikan selamanya tidak akan terlepas dari guru. Peranan guru sangat besar jika dibandingkan dengan profesi yang lain, hal ini karena pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk kepribadian seseorang. Guru bukan hanya bertindak sebagai seorang pemberi ilmu, tapi lebih dari itu guru juga mengayom, pembina, kepada setiap orang yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja[2].

Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal [1]. Adanya tunjangan yang diberikan kepada setiap guru serta memberikan insentif sesuai dengan hasil pekerjaannya hal ini sudah cukup baik namun disamping itu gaji yang diperoleh

Guru rendah jika dibandingkan dengan UMK Deli Serdang yang sekitar Rp.2.720.010,- .

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya menggerakkan (*to move*). Kondalkar mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang di sebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energy fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan[1].

Motivasi Guru bisa dikatakan rendah karna pengawasan dari pihak kepala sekolah yang kurang terhadap guru. Sedikitnya penghargaan yang di dapat atas prestasi yang dilakukannya, serta minimnya kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dan juga pemberian tugas yang diluar jadwal mengajar. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi [1]. Kurangnya kedisiplinan yang ada di Yayasan perguruan Nurus Salam bisa dilihat dari pekerjaan yang terkadang tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan adanya beberapa guru yang masuk dan pulangnyaa tidak sesuai dengan peraturan yang ada di Yayasan tersebut. Peraturan yang tidak diterapkan seutuhnya oleh semua guru yang bekerja disana. *Dicipline is management action to enforce organization standards*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi [3].

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan manajemen kinerja menurut Michael Armstrong “*performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams.*” (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Organisasi sekolah memiliki sumber daya manusia guru. Kinerja guru disekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran[4].

Dengan begitu, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Nurus Salam (Studi pada Guru di Yayasan Perguruan Nurus Salam).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Perguruan Nurus Salam?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat : Kinerja Guru (Y)
2. Variabel Bebas : Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin (X_3)
3. Objek penelitian : Yayasan Perguruan Nurus Salam tingkat SD Dan SMP
4. Periode pengamatan: November 2018 - Juni 2019

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Nurus Salam

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dengan menghubungkan teori yang dipelajari selama perkuliahan. Selanjutnya penelitian ini dapat sebagai referensi

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah masukan atau informasi tambahan bagi Yayasan Perguruan Nurus Salam dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru dan dapat menjadi bahan pertimbangan berhubungan dengan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin dalam Kinerja Guru.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yaitu penelitian Ahmad Sarpandadi dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Kepala Madrasah Aliyah Negeri 10 Jakarta) [4].

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan kinerja guru sedangkan penelitian ini ditambahkan variabel Motivasi dan Disiplin. Peneliti menambah variabel Motivasi karena seorang karyawan yang termotivasi memiliki tanggung jawab kerja atau beban moral. Dengan demikian para karyawan memiliki tanggung jawab dan hal ini berkaitan dengan dedikasi, hubungan antar karyawan hingga hubungan dengan atasan. Hal tersebut akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya dan juga untuk keberlangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Peneliti menambahkan variabel Disiplin dikarenakan disiplin merupakan faktor kunci tercapainya tujuan perusahaan. Manfaat disiplin bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya [1]. Maka dari itu sangat penting suatu organisasi memperhatikan tentang disiplin kerja sehingga dapat terwujud apa yang menjadi tujuan dalam organisasi dengan perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada dalam organisasi tersebut.
2. Pada penelitian terdahulu objeknya pada Kepala Madrasah Aliyah Negeri 10 Jakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Nurussalam Delitua.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.