

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru merupakan sumber daya manusia yang terdapat di suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah yang bertugas mendidik, memperkaya wawasan dan akhlak serta membentuk kepribadian seseorang. Guru berperan sebagai perencana yang harus mempersiapkan apa yang akan dilakukan di dalam proses belajar mengajar, sebagai fasilitator untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran serta pembimbing untuk mengidentifikasi peserta didik yang kesulitan dalam belajar dengan memecahkan suatu permasalahan (Amirullah, 2015). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar (Larasati, 2021). Sebuah sekolah yang memiliki guru dengan kualitas kinerja unggulan akan mencerminkan kualitas sekolah melalui lulusan yang berprestasi dan beradab. Namun, untuk menghasilkan kualitas terbaik dari seorang guru, sekolah juga harus memenuhi hak guru serta menjamin kepuasan dan kenyamanan seorang guru sebagai tanda terimakasih atas dedikasi yang diberikan. Oleh karena itu, tujuan sebuah sekolah dapat diwujudkan bila hubungan kerja diciptakan dengan baik antara guru dan pihak sekolah.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu (Chairunnisah et al., 2021). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Kurniawan, 2019). Dengan definisi lain bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki kesiapan tanggung jawab yang relevan dengan tugas yang dilaksanakan. Kinerja guru menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah sekolah dalam mencapai visi misi, karena guru memiliki kemampuan prestasi tersendiri untuk pengoptimalan kinerja dan menghasilkan sesuatu yang terbaik dari dirinya yang kemudian diturunkan kepada siswanya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala bidang kurikulum di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan masih terdapat masalah kinerja guru di sekolah tersebut, seperti kurangnya pemahaman guru dalam menggunakan media

pembelajaran yang ada disekolah yaitu laptop, proyektor dan TV LCD sehingga mengakibatkan keterbatasan dalam pembelajaran dan kesulitan memberikan gambaran visualisasi kepada siswa. Kemudian para guru juga tidak rutin mengevaluasi hasil pembelajaran siswa, sehingga menyebabkan penyesuaian metode pengajaran tidak efektif terhadap kemampuan siswa. Dengan demikian, kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta keadaan lingkungan kerja.

Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Mujanah, 2019). Kompensasi menjadi sebuah kewajiban yang diberikan organisasi kepada para pekerja sebagai imbalan karena telah menggunakan jasanya. Adapun bentuk kompensasi terbagi dalam dua bagian yaitu, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung. Kompensasi Langsung merupakan penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi Tidak Langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa barang atau uang seperti tunjangan, asuransi jiwa, cuti dan fasilitas (Butar, 2021).

Peneliti memilih SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan sebagai objek penelitian yang terletak di Jalan Bilal No. 24 Medan. Di sekolah tersebut terdapat 42 orang guru yang terdiri dari 36 orang guru tetap dan 8 orang guru honor. Dari 36 orang guru tetap terdiri 8 (delapan) orang guru yang memiliki jenjang pendidikan Strata-2 (S2) dan 28 orang guru yang memiliki jenjang pendidikan Sarjana (S1). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 8 orang guru tetap di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan, terdapat masalah mengenai kompensasi yang diberikan dimana kompensasinya tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan dan dihasilkan para guru sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Kompensasi yang diterima guru berasal dari pendapatan sekolah yang dibagi 2, sebesar 60% untuk kompensasi guru dan 40% untuk yayasan. Hal ini sudah menjadi perjanjian antara pihak sekolah dan yayasan, karena biaya 40% yang diterima yayasan sebesar 15% nya akan digunakan sebagai dana simpanan bagi kebutuhan sekolah. Gaji pokok akan diterima oleh guru setiap bulan dan akan mengalami peningkatan sekali setahun. Dan kenaikannya terbilang

sangat kecil begitu juga untuk guru yang memiliki jenjang pendidikan Strata 2 (S2) sehingga tidak cukup untuk membiayai kehidupan mereka. Tunjangan yang diberikan kepada guru berupa tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan tunjangan transportasi. Namun tunjangan transportasi yang diberikan kepada para guru jumlahnya kecil, tidak sesuai dengan jarak rumah guru dari sekolah, bahkan ada juga guru yang tidak mendapat tunjangan transportasi karena belum genap 2 tahun menjadi guru tetap. Selain itu, saat ini sekolah tidak menerapkan pemberian bonus bagi guru yang berprestasi serta menghapus penilaian untuk guru yang memiliki predikat terbaik selama bekerja, yang menimbulkan kesenjangan atas kompensasi yang diberlakukan dengan pencapaian yang telah diraih guru. Maka dari itu, kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan kualitas kerja dan para guru agar mampu merangsang semangat atau gairah kerja para guru, dan dengan begitu para guru juga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Larasati, 2021). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Rahman et al., 2021).

Kinerja guru juga bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam sebuah sekolah, maka baik tidaknya kinerja guru akan bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengendalikan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi melalui individu agar mencapai tujuan tertentu (Kurniawan, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan menjadi sebuah proses mempengaruhi guru untuk menginterpretasikan keadaan lingkungan, mencapai tujuan sekolah, memotivasi guru, dan mengorganisir kerjasama tim sebagai tenaga pendidik. Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif, mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, menjalin kerjasama tim dan menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan seorang guru dan pegawai lain di sekolah (Amirullah, 2015). Berdasarkan hasil wawancara kepada 8 orang guru tetap di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan yang peneliti lakukan kepala sekolah menerapkan

gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, serta pemimpin berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya (Mattayang, 2019). Sikap demokratis yang diterapkan kepala sekolah diimplementasikan dengan mendengarkan dan menerima kritik dan saran guru mengenai kekurangan atau hal-hal yang perlu dibenahi di lingkungan sekolah untuk kenyamanan pribadi dan bersama dalam bekerja. Namun, dari 8 orang guru yang telah diwawancarai berpendapat bahwa sikap kepala sekolah tidak obyektif dalam menilai kinerja guru dan suka menyela guru-guru yang kurang kompeten, sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dan dihargai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Islam Saiful, 2019). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Narendra, 2022).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Septiawan, 2020). Motivasi menjadi hal yang penting agar seseorang bisa bekerja dengan sepenuh hati dan tekun. Dengan semangat dan ketekunan yang dimiliki, seseorang juga dapat bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam dunia kerja. Maka, motivasi bisa dikatakan sebagai proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang dengan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Riadi, 2020). Tanpa adanya motivasi seseorang cenderung merasa tidak percaya diri, putus asa, stress dan kesulitan dalam bekerja yang berujung pada kehancuran karir. Melalui wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 8 orang guru tetap di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan adalah motivasi kerja yang mereka miliki berasal dari dalam dirinya, adanya kemampuan pengetahuan, pengalaman, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain dan mempengaruhi, kesadaran tanggung jawab, serta kesukaan akan hal baru dalam mengajar menjadi dasar mereka termotivasi untuk bekerja. Mereka ingin menjadikan dirinya lebih baik, maju dan berkembang, mengaktualisasikan diri selama proses pembelajaran dan bertanggung

jawab atas prestasi siswa. Adanya keharmonisan antara guru dan murid menjadi faktor kesenangan mereka mengajar, karena guru dan murid saling terbuka saat proses pembelajaran. Para guru mampu membuat suasana belajar dikelas lebih menyenangkan dengan memberikan penjelasan dengan bahasa atau contoh di kehidupan nyata yang dapat dimengerti siswa, dan bila ada siswa yang kurang mengerti para guru memberikan diskusi tambahan secara terbuka di kelas dan grup *WhatsApp*. Selain itu, guru juga memberikan nilai tambahan untuk ujian akhir semester bagi siswa yang dapat membantu siswa lain saat kesulitan atau kurang mengerti selama proses belajar di kelas dan grup *WhatsApp*, seperti menjawab pertanyaan dari siswa saat ada diskusi.

Dengan adanya motivasi kerja, karakter seorang guru sebagai ujung tombak pendidikan yang senantiasa mengabdikan diri untuk belajar dan berinovasi di dunia pendidikan juga akan terbentuk dan diikuti dengan kedisiplinannya yang berguna untuk menghasilkan kekuatan energik dan mampu memaksimalkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru (Tilawati, 2021). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nasution & Pasaribu, 2020).

Lingkungan kerja menjadi tempat bagi seorang pekerja melakukan aktivitas sehari-hari yang memberikan kemudahan dan keamanan bagi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Kurniawan, 2019). Lingkungan kerja yang baik seperti kesediaan fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan lingkungan, minim keributan, keamanan terhadap barang, dan penataan ruangan kerja baik dari warna, dekorasi dan penataan meja kursi akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan (Panjaitan, Maludin, 2018). Lingkungan kerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, tetapi perusahaan yang menciptakan dan mendesain lingkungan kerja untuk para pegawai dan pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang mereka harapkan (Setiawan, 2018). Berdasarkan pengamatan langsung yang

dilakukan di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan tersedia fasilitas yang diberikan kepada guru seperti, 1(satu) ruangan guru berukuran 10m x 7m, dengan pintu ruangan sebanyak 2(dua) buah dengan jarak 10m, jendela sebanyak 8(delapan) buah, kipas angin gantung sebanyak 2(dua) buah, lampu sebanyak 4(empat) buah, ruangan berwarna kuning yang memberikan efek terang, serta meja guru dan kursi sebanyak 42(empat puluh dua) buah. Hasil yang diperoleh dari wawancara terhadap 8 orang guru tetap di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan adalah, terdapat beberapa masalah yang menyebabkan rasa kurang nyaman dan puas dengan lingkungan kerja yang disediakan oleh pihak sekolah. Seperti, ruangan guru hanya ada 1 (satu) dengan penataan meja guru yang saling menempel. Hal ini membuat ketidaknyamanan karena tidak ada sekat yang membatasi dan tidak ada tempat duduk untuk tamu, sehingga orangtua siswa yang ingin mengobrol dengan wali kelas anaknya tidak bisa duduk berhadapan, dan ada rasa canggung, serta keterbatasan dalam menyampaikan sesuatu serta guru tidak leluasa dalam bergerak. Kemudian, terdapat juga masalah kekondusifan di ruang kerja, dimana ruangan sering dilewati oleh para siswa/siswi dan dilalui oleh para karyawan yang berada disekolah. Selain itu sekolah tersebut berada di tepi jalan besar yang setiap hari dilalui kendaraan besar dan kecil sehingga menimbulkan suara bising saat proses belajar mengajar dikelas. Maka, ketersediaan lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh guru agar guru tidak terganggu dalam melaksanakan tugasnya serta membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sofyan et al., 2020). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Kurniawan, 2019).

Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih jauh dalam penyusunan skripsi dengan mengangkat judul

“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian membatasi pada Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) :
 - a. X1 : Kompensasi
 - b. X2 : Gaya Kepemimpinan
 - c. X3 : Motivasi Kerja
 - d. X4 : Lingkungan Kerja
3. Objek Penelitian : Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan
4. Periode Pengamatan : Desember 2022

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam mencapai tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan secara teoritis kepada sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan atau perusahaan sejenis, terhadap kebijakan yang efektif dilakukan khususnya kebijakan dalam pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan dan referensi kepada pihak Sekolah SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan dalam mengontrol dan mengevaluasi pengimplementasian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang tersedia di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.

1.6. Originalitas

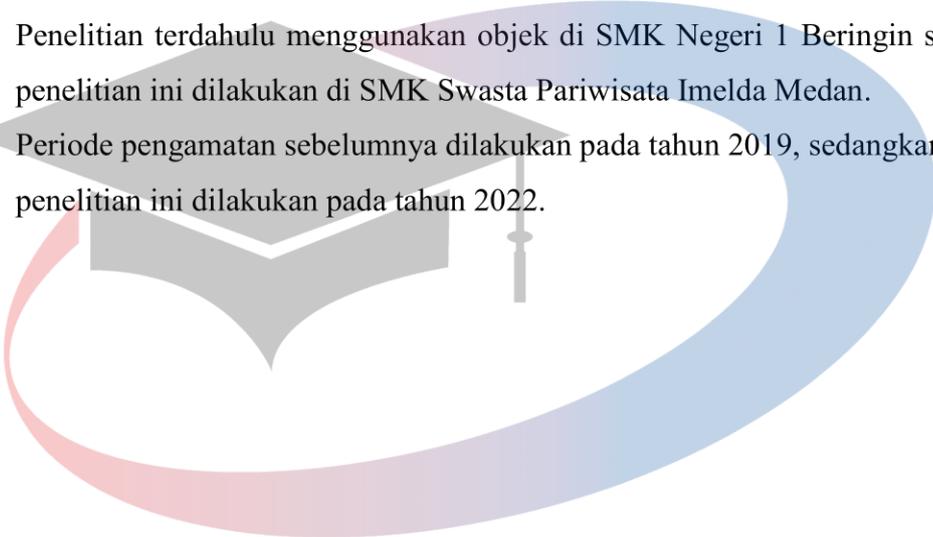
Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti sebelumnya yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Beringin” (Kurniawan, 2019).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian, peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan satu variabel bebas Kompensasi. Alasan peneliti menambahkan variabel Kompensasi karena Kompensasi menjadi penunjang daya seseorang

untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga suatu lembaga akan mempunyai karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing di era mendatang. Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi (Mujanah, 2019). Dengan pemberian kompensasi yang memadai maka karyawan juga akan merasa puas, nyaman dan terpacu lebih baik dalam bekerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

2. Penelitian terdahulu menggunakan objek di SMK Negeri 1 Beringin sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Pariwisata Imelda Medan.
3. Periode pengamatan sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL