

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa yang semakin modern pendidikan menjadi tuntutan utama dalam kehidupan manusia, karena dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih mengharuskan manusia mengenyam pendidikan yang lebih baik untuk mampu menguasai penggunaan teknologi dengan baik. Pendidikan tidak langsung diperoleh dengan instan tapi ditempuh dengan tahapan yang sudah disesuaikan dengan usia dan perkembangan manusia. Dari hal tersebut Sekolah Dasar (SD) adalah tingkatan yang tidak mungkin dilewati oleh masa pendidikan manusia. Sekolah adalah sebuah aktifitas besar yang di dalamnya ada terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan. Diantaranya adalah Staf Tata laksana Administrasi, Staf Teknis pendidikan yang didalamnya ada Kepala Sekolah dan Guru, Komite Sekolah sebagai badan independent yang membantu terlaksananya operasional pendidikan, dan siswa sebagai peserta didik yang bisa di tempatkan sebagai konsumen dengan tingkat pelayanan yang harus memadai. Hubungan keempatnya harus sinergis, karena keberlangsungan operasional sekolah terbentuknya dari hubungan "simbiosis mutualis". Karena kebutuhan akan pendidikan yang semakin tinggi, tentulah harus dihadapi dengan kesiapan yang optimal oleh sekolah.

Sekolah bukan hanya tempat menitipkan anak-anak untuk menjadi lebih pandai dalam memahami ilmu, tetapi para orang tua menilai suatu sekolah dengan hasil output pada anaknya. Nilai kelulusan siswa suatu sekolah seringkali menjadi bahan tolak ukur keberhasilan suatu sekolah.

Seperti yang terjadi pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Nilai Tertinggi Ujian Sekolah

Tahun Pelajaran 2016-2017 sampai Tahun Pelajaran 2018-2019

NO	TAHUN PELAJARAN	NILAI TERTINGGI		
		BHS. INDONESIA	MATEMATIKA	IPA
1	2016 – 2017	92.0	100.0	97.5
2	2017 – 2018	97.5	98.2	100.0
3	2018 – 2019	94.8	99.4	98.0

Sumber: Data Nilai US SDN Klakahrejo I/578

Tabel 1.2

Nilai Rata Ujian Sekolah

Tahun Pelajaran 2016-2017 sampai Tahun Pelajaran 2018-2019

NO	TAHUN PELAJARAN	NILAI RATA-RATA		
		BHS. INDONESIA	MATEMATIKA	IPA
1	2016 – 2017	64.39	53.85	63.78
2	2017 – 2018	77.00	71.99	81.39
3	2018 – 2019	81.16	77.00	82.68

Sumber: Data Nilai US SDN Klakahrejo I/578

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai kelulusan siswa di SDN klakahrejo I/578 Surabaya memang ada peningkatan pada tabel rata-rata tapi masih kurang maksimal karena ternyata nilai tertinggi siswa malah menurun.

Salah satu unsur yang penting dimiliki oleh suatu sekolah agar menjadi sekolah yang dapat mencetak anak didik yang baik adalah manajemen yang baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh Kepala Sekolah untuk menjaga eksistensi sekolahnya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan pembelajaran yang baik bagi siswa, kepala sekolah harus menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja karyawannya. Tingkat keberhasilan belajar siswa maupun tingkat keberhasilan mengajar guru itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Istimewa, yakni apabila seluruh bahan pelajaran yang diajarkan dapat dikuasai siswa
2. Baik sekali, yakni apabila sebagian besar bahan pelajaran yang diajarkan dikuasai siswa.
3. Baik, yakni apabila bahan pelajaran yang diajarkan hanya 75% sampai dengan 84% dikuasai siswa
4. Kurang, yakni apabila bahan pelajaran yang diajarkan kurang dari 75% yang dikuasai

Kinerja sumberdaya manusia atau dengan kata lain *Job Perfomance* atau *Aktual Perfomance*, adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) dapat berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju

atau berkarier, perasaan telah diperlukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar (*external*) pegawai itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan pengamatan secara umum dapat dilihat beberapa faktor yang menunjukkan kinerja guru masih rendah atau tidak, yakni dengan melihat hasil kelulusan siswa, ataupun pencapaian nilai siswa yang seharusnya diatas KKM. Dengan demikian Kepala Sekolah harus mampu mempelajari apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja guru, karena dengan usaha peningkatan kinerja guru akan mampu membawa peningkatan output sekolah yang berdampak pada nama baik sekolah.

Variabel kompensasi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, Kepala Sekolah perlu melakukan "evaluasi pekerjaan". Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama guru untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa *Financial* para guru dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan sekolah kepada karyawannya dapat berupa Uang maupun pemberian materil (benda)/Fasilitas ataupun kesempatan berkarir yang lebih baik. Pemberian uang dapat berupa Gaji dan tunjangan. Tunjangan untuk guru dapat diberikan melalui adanya tugas tambahan

yang diberikan Kepala Sekolah dengan cara mengukur ketrampilan, usaha, tanggung jawab para guru untuk disesuaikan dengan jabatan dalam sistem TUKIN yang memiliki poin penilaian. Poin penilaian berasal dari kegiatan yang dilaksanakan setiap guru dalam masing-masing jabatan. Poin tersebut yang menjadi ukuran jumlah uang yang akan diterima para guru.

Lingkungan kerja dalam lingkungan sekolah sangat penting untuk diperhatikan oleh Kepala Sekolah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan para guru atas prestasi kerja dan kinerjanya bisa dinilai dengan output penilaian dan kepuasan siswa dalam menerima pembelajaran yang tercermin dalam hasil capaian nilai siswa.

Untuk menilai keberhasilan sekolah adalah adanya peningkatan output siswa, dan hal ini akan terjadi apabila didampingi dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama guru dimana merupakan elemen yang langsung bertemu dengan para siswa. Maka perlu adanya penelitian tentang kinerja guru, dengan ini penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 5) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 3) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

- 4) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 5) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 6) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 7) Untuk menguji dan menanalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

- 1) Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.
- 2) Secara teoritis hasil dari penelitian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja guru dalam lingkungan SDN Klakahrejo I/578 Surabaya.