

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia. Posisi guru sebagai pendidik memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Setiap sekolah harus memiliki tenaga pendidik yang handal tentunya yang akan meningkatkan kualitas satuan Pendidikan itu sendiri. Pendidik merupakan salah satu dari Standar Nasional Pendidikan yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat.

Pendidik merupakan profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”. Dari definisi tersebut jelas bahwa pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berinteraksi dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan ruang lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-

masing. Contohnya, Guru adalah sebutan pendidik yang berada dilingkungan sekolah.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik dalam menjalankan perannya. Diantaranya faktor kompensasi, lingkungan, dan motivasi yang dapat mendorong para pendidik untuk melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Secara konseptual, kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan pegawai atau karyawan atas kontribusi yang mereka berikan pada pekerjaannya. Pegawai atau karyawan memberikan sesuatu yang menurut mereka bernilai, apakah dalam wujud tenaga atau pengetahuan yang dipunyai. Definisi lain menegaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016: 118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai (guru) bekerja. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin

diraihnya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya (Priansa, 2016: 318). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru).

Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai atau karyawan (guru) sebagai sarana penukar atas sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi, apabila dikelola dengan benar dan baik, memungkinkan bagi organisasi dalam upaya meraih tujuannya serta bisa memperoleh, mempertahankan, dan mengelola karyawan atau pegawai dengan baik. Namun demikian, apabila tidak ada kompensasi yang memadai, maka pegawai (guru) yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan lembaga tersebut akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai (guru) yang sesuai dengan kebutuhan (Priansa, 2016: 319). Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai (guru) serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai (guru) akan rawan terhadap keguncangan, karena pegawai (guru) akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.

Faktor lingkungan merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk kegiatan kependidikan. Pendidik akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik

untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pendidik dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017:25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok” Oleh karena itu pihak lembaga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi pendidik dengan menyediakan sarana prasarana yang dimaksudkan untuk menunjang kegiatan pembelajarana di sekolah agar mencapai hasil yang optimal.

Fenomena yang terjadi dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang memadai seperti : tempat kerja yang kurang luas , peralatan kerja yang juga masih minim, capaian target yang terlalu berlebihan yang semuanya itu akan berdampak negatif terhadap proses kerja karyawan dan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada MI Al Islamiyah 01 Pagi Jakarta.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja kerja pendidik yang telah dijelaskan di atas. Untuk mencapai pelaksanaan pembelajaran yang baik, motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor penentunya. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan kegiatan belajar mengajar secara benar dan benar. Motivasi secara sederhana dapat dinyatakan sebagai kesediaan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan pada kemampuan untuk

memenuhi kebutuhan individu tertentu (Priansa, 2016:201). Jika karyawan (guru) diberi kompensasi yang memadai, mereka akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Memberdayakan karyawan (guru) akan memberikan kontribusi terbaik terhadap kinerja organisasi (Priansa, 2016: 199).

Motivasi dapat mendorong guru untuk bekerja secara profesional, tekun, dan disiplin guna mencapai tujuan organisasi yaitu menciptakan iklim yang kondusif dalam organisasi. Tidak semua guru mau memberikan kemampuan sepenuhnya. Oleh karena itu, dorongan eksternal tetap diperlukan. Untuk membangun atau menciptakan motivasi bekerja dalam suatu organisasi, diperlukan komunikasi atau interaksi yang mendalam antara guru dan pimpinan, serta antar rekan fakultas.

Judul “ PENGARUH KOMPENSANSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI KERJA DI MADRASAH AL ISLAMIAH JAKARTA.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?

5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
7. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang dikomparasikan. Dengan mengikuti penjelasan diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Guru.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja Guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
7. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Kegunaan Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan Kegunaan Penelitian bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) dan penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan penulis dalam berpikir secara ilmiah dan rasionalitas dengan menganalisa data dari obyek yang diteliti dan dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk menerapkan ilmu yang telah didapat selama kuliah ke dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi pimpinan madrasah/sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pendukung dalam penyusunan perencanaan aktivitas-aktivitas, bahan evaluasi maupun sebagai pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan Kompensasi, lingkungan kerja, guru maupun motivasi dalam Kegiatan Belajar Mengajar maupun kegiatan lainnya yang melibatkan guru

3. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi yang diperoleh bagi masing-masing individu, antar rekan kerja maupun secara menyeluruh sehingga guru sebagai pendidik dapat menentukan

langkah yang diambil guna meningkatkan kinerja masing – masing individu maupun dalam tim.

4. Bagi pembaca dan kalangan akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan referensi bagi pembaca dan kalangan akademik, terutama mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang berkenaan dengan Kompensasi, pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerjaterhadap kinerja kerja guru.

