

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi waktu ini, pendidikan sangat penting dalam aspek keseluruhan dalam berkehidupan. Hal ini, disebabkan pendidikan dapat berpengaruh langsung terhadap perkembangan manusia. Pendidikan menurut bahasa disebut sebagai proses melatih serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran serta sikap dan hal lain terutama oleh sekolah formal. Pendidikan bagi bangsa artinya kebutuhan terpenting yang wajib dikembangkan yang sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan pula bekerjasama dengan proses pengembangan pengetahuan, menurut (Anggraini & Hardjanto, 2013). Oleh karena itu, energi manusia (karyawan) tentunya wajib mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan. Pendidikan dapat membangun suatu karakter bangsa. namun, bisa diketahui tidak semua masyarakat mampu menikmati pendidikan tersebut dengan baik. Sekolah adalah suatu forum formal pada pendidikan yang menampung siswa agar memiliki kemampuan, kecerdasan serta wajib memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran buat menunjang kelancaran pada pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sekolah diberikan kebebasan untuk menentukan metode atau strategi pembelajaran yang sesuai dengan sekolahnya masing-masing, termasuk dengan karakter siswa, karyawan dan kondisi sumber daya manusia nya. untuk itu, visi misi serta mutu sekolah tidak lepas dari aktivitas belajar mengajar. Proses pendidikan memerlukan pelatihan secara terkoordinasi secara baik supaya yang diharapkan peserta didik dapat mencapai prestasi belajar yang maksimal sehingga tercapainya suatu tujuan dari pendidikan. Menurut pendapat dari Suandi (2016:52) menyebut bahwa sumber daya organisasi dibagi menjadi dua secara garis besar, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

Adanya keberadaan (tenaga kerja) di dalam suatu lembaga pendidikan itu sangat penting, maka lembaga pendidikan pun berlomba-lomba agar para seluruh pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik dan buruknya kinerja yang telah dicapai akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, kinerja yang dicapai akan memperbaiki kontribusi terhadap kinerja. Kinerja bisa diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja sebagai kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, tindakan, perilaku. Menurut pendapat dari (Almeida, 2017) kinerja guru dianggap sangat penting karena berkaitan dengan semua dasar-dasar serta tindakan yang dilakukan oleh guru dalam rangka pencapaian profesionalitasnya dan berdampak pada pengembangan organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses belajar dan mengajar dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja diharapkan dapat mendorong kualitas dalam dunia pendidikan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi.

Kinerja guru yang ada di SMP Negeri 30, SMP Negeri 277, dan SMP Negeri 151 Wilayah Koja Jakarta Utara berdasarkan hasil evaluasi dan mentoring yang dilakukan oleh Kepala Satuan Pelaksana Tata Usaha dinilai kurang memuaskan dikarenakan masih ditemukan para guru yang kurang profesional, misalnya pada saat jam mengajar banyak guru yang lebih awal keluar ruangan untuk istirahat serta terlambat masuk ruangan saat jam istirahat berakhir.

**Tabel 1. 1** Kinerja Guru SMP Negeri Di Jakarta Utara Tahun 2019-2021

No.	Lokasi Sekolah	Rata-Rata Kinerja			Kriteria Penilaian		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1.	SMP Negeri 30	4,6	3,2	3,0	Memuaskan	Cukup Memuaskan	Cukup Memuaskan
2.	SMP Negeri 277	4,0	2,8	2,7	Memuaskan	Kurang Memuaskan	Kurang Memuaskan
3.	SMP Negeri 151	2,9	2,9	3,5	Kurang Memuaskan	Kurang Memuaskan	Cukup Memuaskan

(Sumber : Kepala Tata Usaha SMP Negeri 30, SMP Negeri 277 dan SMP Negeri 151)

Keterangan Bobot Penilaian :

- $\leq 2$  = Tidak Memuaskan
- $2 \text{ s/d } 3$  = Kurang Memuaskan
- $3 \text{ s/d } 4$  = Cukup Memuaskan
- $4 \text{ s/d } 5$  = Memuaskan
- $\geq 5$  = Sangat Memuaskan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa rata-rata penilaian kinerja pada guru dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Menurunnya kinerja dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja para guru.

Hasil penilaian disiplin kerja dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan para guru agar mereka bersedia untuk merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala aturan yang ada diperusahaan. Menurut pendapat dari Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah bentuk kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Maka dari itu, kedisiplinan harus ditegakkan didalam sebuah organisasi. Disiplin karyawan dilakukan untuk memperbaiki dan membentuk segala pengetahuan, keterampilan dan sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara kekeluargaan dengan karyawan lain dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Kedisiplinan seorang karyawan tidak hanya dinilai berdasarkan presentase kehadiran, minimnya

keterlambatan tetapi dinilai berdasarkan kemauan untuk mengikuti semua peraturan. Hal ini, terlihat pada seluruh guru yang berada di SMP Negeri 30, SMP Negeri 277, SMP Negeri 151 Wilayah Koja Jakarta Utara yang dinilai belum memuaskan dalam bekerja serta belum mencapai tingkat presentase kehadiran yang telah ditentukan yaitu 100% karena terlihat masih banyak karyawan yang belum mampu untuk menjalankan tugas pokoknya masing-masing seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan istirahat pun juga tepat waktu sehingga akan mempengaruhi berkurangnya gaji yang diterima karena menggunakan sistem website e-kinkki dengan pengurangan waktu pulang lebih awal dan datang terlambat setiap karyawan. Berikut data absensi para guru di beberapa sekolah menengah pertama negeri wilayah koja jakarta utara seperti SMP Negeri 30, SMP Negeri 277, SMP Negeri 151.

**Tabel 1. 2** Data Presentase Kehadiran Guru SMP Negeri 30 Jakarta

Lokasi Sekolah	Periode	Presentase Kehadiran (%)		
		2019	2020	2021
SMP Negeri 30 Jakarta	Jan	97	90	90
	Feb	90	98	88
	Mar	98	88	76
	Apr	97	90	88
	Mei	95	92	90
	Jun	96	90	80
	Jul	90	76	97
	Agu	90	76	86
	Sept	88	90	75
	Okt	76	88	76
	Nov	88	76	76
	Des	98	88	80
Rata-Rata		91,9	86,8	83,5

(Sumber : Kepala Tata Usaha SMP Negeri 30)

Berdasarkan pada tabel diatas, dijelaskan bahwa rata-rata presentase kehadiran dari guru di SMPN 30 Jakarta mengalami penurunan sejak tahun 2019 hingga sekarang.

**Tabel 1. 3** Data Presentase Kehadiran Guru SMP Negeri 277 Jakarta

Lokasi Sekolah	Periode	Presentase Kehadiran %		
		2019	2020	2021
SMP Negeri 277 Jakarta	Jan	78	88	90
	Feb	90	85	80
	Mar	70	75	76
	Apr	85	70	81
	Mei	70	87	76
	Jun	92	80	80
	Jul	97	90	75
	Agu	70	80	78
	Sept	78	70	65
	Okt	86	65	78
	Nov	97	90	70
	Des	87	75	70
Rata-Rata		83,3	79,5	76,5

(Sumber : Kepala Tata Usaha SMP Negeri 277)

Dan juga berdasarkan pada tabel diatas, diperlihatkan bahwa rata-rata presentase kehadiran guru di SMPN 277 Jakarta, juga mengalami penurunan sejak tahun 2019 hingga sekarang.

**Tabel 1. 4** Data Presentase Kehadiran Guru SMP Negeri 151 Jakarta

Lokasi Sekolah	Periode	Presentase Kehadiran %		
		2019	2020	2021
SMP Negeri 151 Jakarta	Jan	88	70	85
	Feb	75	75	75
	Mar	77	80	70
	Apr	68	77	78
	Mei	90	88	75
	Jun	92	90	70
	Jul	98	75	78
	Agu	70	75	70
	Sept	78	85	86
	Okt	88	82	75
	Nov	68	70	65
	Des	77	90	70
Rata-Rata		80,75	79,7	74,7

(Sumber : Kepala Tata Usaha SMP Negeri 151)

Berdasarkan pada tabel diatas, dijelaskan pula bahwa rata-rata presentase kehadiran guru di SMPN 151 Jakarta, juga mengalami penurunan sejak tahun 2019 hingga sekarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga sekolah tersebut mengalami penurunan presentase kehadiran dari guru sejak tahun 2019 hingga sekarang.

Faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan pada setiap guru adalah motivasi. Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku seseorang untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Menurut pendapat dari Sutrisno (2016:109) motivasi adalah faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan semakin semangat dalam

melakukan pekerjaannya, sebaliknya jika guru tidak memiliki motivasi yang tinggi tidak akan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kurangnya suatu pemberian motivasi kepada para guru di SMP Negeri 30, SMP Negeri 277 dan SMP Negeri 151 ini membuat para guru kurang berdisiplin dalam bekerja seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, lebih awal keluar ruangan untuk istirahat serta terlambat masuk ruangan saat jam istirahat berakhir.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan sebuah kinerja para guru, motivasi dan disiplin kerja dengan melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan, menurut (Mardahleni, 2013). Besar kecilnya suatu kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan bersama keluarganya. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk meningkatkan kinerja, mencegah keluarnya karyawan dari sebuah organisasi dan meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan bahwa masih ditemukan guru yang mengajar di SMP Negeri 30, SMP Negeri 277 dan SMP Negeri 151 yang tidak berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau Honorer sehingga terkait kompensasi ini para guru tersebut merasa pemberian insentif belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Guru yang tidak berstatus PNS atau Honorer hanya mendapatkan gaji, tidak adanya tunjangan daerah seperti tunjangan program pensiun, asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Persepsi Diri Kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas sehingga rumusan masalah yang dapat dibuat adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di WilayahKoja Jakarta Utara?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap persepsi diri kinerja guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara?
4. Apakah disiplin, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi kerja, kompensasi terhadap persepsi diri kinerja Guru SMP Negeri di Wilayah Koja Jakarta Utara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bisa bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pihak akademis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kompensasi terhadap persepsi diri kinerja guru.
  - b. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan tentang

bagaimana pengaruh-pengaruh yang terdapat pada kinerja guru.

- c. Bagi pihak sekolah, memberikan beragam informasi yang bermanfaat bagi pihak sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik.
- d. Bagi pihak peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktik dalam bidang manajemen sumber