

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi perkembangan abad 21 semua organisasi dituntut untuk meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Baik sumber daya materiil dan non materiil. Namun yang menjadi titik tumpu dari semua sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tertentu yaitu sumber daya manusia.

Organisasi adalah sekumpulan manusia yang terdiri dari dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat tugas, tanggung jawab dan wewenang yang harus dilakukan oleh anggota maupun pimpinan melalui hubungan baik melalui kerjasama maupun pola komunikasi antara semua anggota organisasi demi tercapainya tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu wadah yang menampung aktivitas orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1989:156) bahwa:

Organisasi adalah merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melakukan aktivitas dalam bentuk kerjasama berdasarkan wewenang, tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

Seperti yang telah dikemukakan di atas, organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang dalam melakukan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat diwujudkan secara optimal jika didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik. Dalam hal ini keberadaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Para personil ini merupakan perencana, pelaksana dan pengevaluasi yang sekaligus sebagai orang yang merasakan hasil dari aktivitas yang dilakukannya. Seperti yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2001: 15) bahwa: “Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi”.

Pendapat tersebut sekaligus menggambarkan bahwa betapa pun organisasi mempunyai banyak “modal” dan kekayaan selain manusia seperti uang, mesin, peralatan, yang serba canggih, organisasi yang tersusun rapih dan prosedur kerja yang di tata secara sistematis, jika tanpa digerakan dan digunakan oleh manusia, semua modal dan kekayaan itu tidak akan berarti banyak dan memberikan manfaat bagi organisasi yang memilikinya.

Semua organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan dan sudah barang tentu sumber daya manusia tersebut haruslah sumber daya manusia yang bermutu. Bermutu, bukan hanya berarti pandai saja tetapi memenuhi semua syarat kualitatif seperti: kemampuan, kecakapan, keterampilan,

kepribadian, sikap dan perilaku. Dengan demikian manusia akan menjadi faktor yang benar-benar dapat memainkan perannya dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Usaha dalam menentukan keberhasilan organisasi yang didukung oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi, dari waktu ke waktu senantiasa akan dilakukan oleh setiap organisasi.

Hal tersebut dilakukan oleh organisasi bukan hanya untuk mencapai terwujudnya efisiensi dan efektivitas saja. Melainkan juga untuk meningkatkan produktivitas.

Fenomena yang sering dijumpai dalam sebuah organisasi adalah ketidakpuasan para pegawai atas kompensasi yang ia terima sebagai hasil jerih payahnya bekerja untuk organisasi yang bersangkutan. Tak jarang pula hal tersebut mengakibatkan beberapa pegawai merasa terbebani dan tidak menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, dan akibat akhir yang sering terjadi yaitu organisasi akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal tersebut tentu saja akan mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan pegawai yang keluar.

Tujuan diberikannya kompensasi tersebut adalah untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Dengan kata lain kompensasi adalah salah satu kebijakan pimpinan perusahaan dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup para guru guna meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan kebijakan kompensasi yang baik diharapkan para guru memiliki gairah bekerja yang lebih teliti dan giat sehingga akan diperoleh output lebih besar. Namun perlu diketahui pula bahwa kompensasi tersebut diberikan kepada guru dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhinya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (1997:321) pada halaman berikutnya:

- a. Tingkat kecukupan sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar.
- b. Bersifat adil/wajar dilihat dari sudut pasar tenaga kerja
- c. Bersifat adil/wajar dilihat dari sudut kemampuan organisasi
- d. Memperhatikan perbedaan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi/ jabatan/ golongan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam hal ini disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyanggahi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan adalah kedisiplinan, karena tanpa adanya disiplin, sulit mewujudkan tujuan secara maksimal.

Seperti dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1997:213) bahwa: “Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam

mencapai tujuannya”. Dengan demikian, salah satu sarana dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah dengan adanya disiplin pegawai dimana setiap pegawai memiliki sikap mental untuk mematuhi dan mentaati setiap aturan dan ketentuan yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan pendapat Muchdarsyah (1997:145) bahwa:

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin mempunyai makna strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dengan disiplin, pegawai akan senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya serta mau mematuhi semua ketentuan yang berlaku.

Diakui benar bahwa masalah kompensasi bukan saja merupakan masalah yang sangat kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap pegawai itu sendiri.

Dengan melihat pentingnya peranan sekolah menengah kejuruan 2 balaendah yang semakin startegis dalam menjawab tantangan yang muncul akibat tuntutan perkembangan pembangunan secara umum yang harus dipenuhi melalui pembangunan pendidikan, maka jelaslah bahwa organisasi harus memiliki kepedulian yang tinggi terhadap para

pegawainya, yang salah satunya adalah melalui pemberian kompensasi yang wajar. Tidak dapat disangkal pula kompensasi merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Kompensasi yang diharapkan terkait dengan kontribusi yang diberikan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi dengan kata lain kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi pada hakekatnya berhubungan dengan kepentingan organisasi dalam mempertahankan keberadaannya, mengingat bahwa setiap orang yang melaksanakan pekerjaan ingin memperoleh kepuasan kerja melalui kompensasi yang diterimanya.

Kepuasan kerja inilah yang pada akhirnya akan mendorong pegawai untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi, karena tanpa disadari bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penentu disiplin kerja pegawai.

Bertitik tolak dari pemikiran diatas, maka penulis merasa tertarik untuk menelaah dan mengkaji masalah yang berkaitan dengan kompensasi hubungannya dengan disiplin kerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis mengangkat judul “PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMK NEGERI 2 BALEENDAH KABUPATEN BANDUNG”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas penulis akan membatasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian. Pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMK Negeri 2 Baleendah Kabupaten Bandung.

Dari pokok permasalahan tersebut, selanjutnya dijabarkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang dilakukan di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja guru di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

### **1. Tujuan umum**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui, memahami, dan memperoleh gambaran umum tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung.

## 2. Tujuan khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang dilakukan di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja guru di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMKN 2 Baleendah Kabupaten Bandung

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah kegunaan yang dapat diambil atau diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi keilmuan dalam rangka mengembangkan ilmu Administrasi pendidikan dalam konteks manajemen SDM
2. Menambah wawasan penulis tentang pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru.
3. Membantu lembaga yang bersangkutan untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru.
4. Melanjutkan dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru.



## E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan pernyataan yang kebenarannya tidak diragukan lagi dan diterima oleh peneliti.

Suharsimi Arikunto (1998:19) menyatakan bahwa “anggapan dasar adalah suatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi peneliti didalam melaksanakan peneliti di dalam melaksanakan penelitiannya.

Sedangkan Winarno Surakmad (1998: 107) menyatakan bahwa “anggapan dasar atau postulant adalah suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik itu.”

Berdasarkan pada pemikiran di atas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi (Sedarmayanti, 2001:15).
- b. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan, 2001:118).
- c. Proses kompensasi penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (T.Hani Handoko, 1996:155).

## F. Hipotesis

Dalam setiap penelitian ilmiah, seorang peneliti harus dapat mengarahkan penelitiannya kepada pembuktian hipotesis karena hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2001:39) bahwa: Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Suharsimi (2002:66) mengajukan adanya persyaratan untuk hipotesis sebagai berikut:

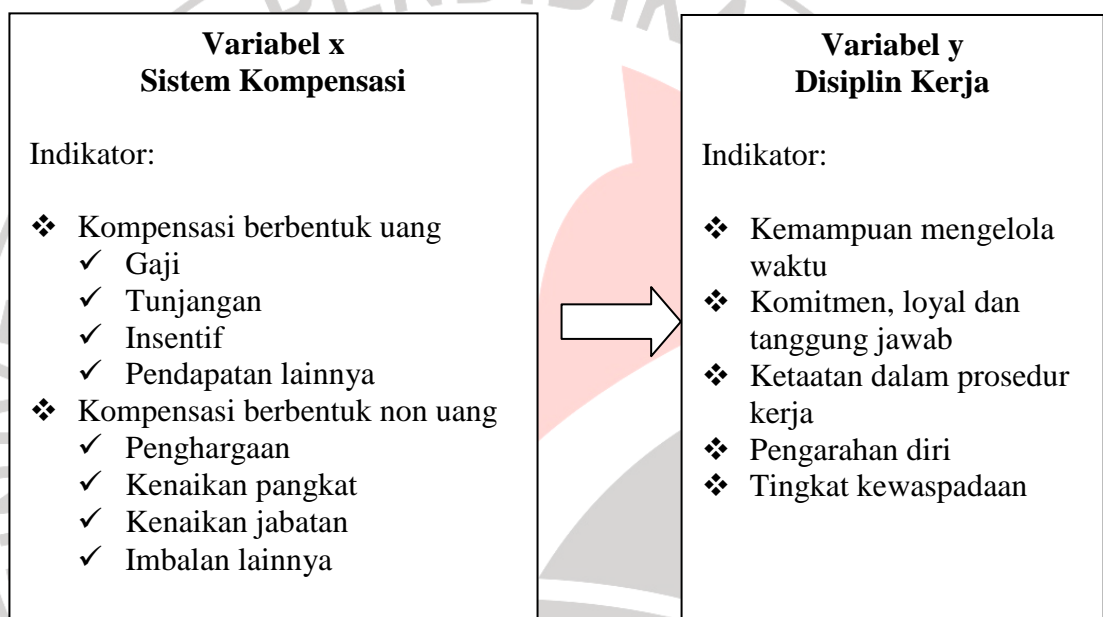
- a. Hipotesis harus dirumuskan dengan singkat tetapi jelas
- b. Hipotesis harus dengan nyata menunjukkan adanya hubungan antar dua atau lebih variabel.
- c. Hipotesis harus didukung oleh teori-teori yang di kemukakan oleh para ahli atau hasil penelitian yang relevan.

Bertitik tolak dari pendapat diatas dan berdasarkan fokus masalah yang diteliti, maka hipotesis yang diajukan penulis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**“Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem kompensasi terhadap disiplin kerja guru Di SMK Negeri 2 Baleendah Kabupaten Bandung”**

Berdasarkan hipotesis diatas, penelitian ini mempelajari dua variabel. Variabel yang pertama adalah variabel *sistem kompensasi* sebagai variabel bebas, yang diberi simbol X. Variabel kedua adalah variabel *disiplin kerja pegawai* yang diberi simbol Y.

Pola hubungan antar kedua variabel penelitian tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1

Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Sistem Kompensasi  
Terhadap Disiplin Kerja

Keterangan Gambar:

Variabel x adalah variabel yang mempengaruhi (variabel Independent)

Variabel y adalah variabel yang dipengaruhi (variabel Dependent)