

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor pendidikan merupakan institusi yang berperan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, guru memegang peranan penting dalam proses pendidikan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan, guru diharapkan dapat menciptakan suasana belajar yang terstruktur dan teratur sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Sebagai pendidik, guru harus menanamkan sikap disiplin kerja yang erat kaitannya dengan kepatuhan terhadap peraturan sekolah.

Menurut Hassibuan yang dikutip oleh Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri, dan Yuliansyah yang dimaksud disiplin kerja yaitu “kesadaran dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”¹ Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Supeno et.al yang menegaskan bahwa “Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”²

¹ Puput Maerta Sari et al “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2 (Oktober 2015), 88.

² Supeno et al “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta”, *DEKSIS*, 01 (Januari 2017), 90-99.

Sikap disiplin sangat penting bagi organisasi atau lembaga. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dapat dicapai. Dengan begitu maka tujuan lembaga akan tercapai. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka sulit bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas yang dia lakukan. Dengan mempunyai sikap disiplin mendorong semangat kerja guna mencapai tujuan lembaga agar terlaksana dengan baik.

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Muh. Hizbul Muflihini, mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu:

1. Perspektif retribusi, disiplin kerja berguna untuk menghukum para pelanggaraturan sekolah/madrasah. Pendisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sasarannya.
2. Perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya guru yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak.
3. Perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak dasar guru
4. Perspektif utilitarian, disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah/madrasah.³

Disiplin menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap untuk menjalankan aturan lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, jika aturan yang telah dibuat sering dilanggar, disiplin kerja karyawan akan menjadi buruk. Dan tujuan organisasi pun tidak tercapai secara maksimal.

³ Muh. Hizbul Muflihini, "Manajemen Disiplin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan", *Lentera Pendidikan*, 1 (Juni 2016), 70.

Begitupun sebaliknya jika karyawan tunduk pada peraturan, hal tersebut menggambarkan kondisi disiplin yang baik dan tujuanpun terlaksana secara maksimal.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.⁴

Kedisiplinan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Hassibuan mengemukakan pendapatnya bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas Jasa

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, Jakarta, 2009), 86.

(kompensasi), 4) Keadlian, 5) Pengawasan ketat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan.⁵

Secara umum, pegawai yang bekerja didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mereka berupaya agar meningkatkan prestasi kerja dan kesidiplinanannya ke arah yang lebih baik. Agar dapat dinilai serta mendapat penghargaan, salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui imbalan/balas jasa atau disebut dengan kompensasi.

Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Rivirega Kasenda adalah “balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”⁶

Menurut Nurzaman dalam Alisyah Pitri mendefinisikan “kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas”.⁷ Dari penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diterima seseorang atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam pemberian kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan jamak, menurut Hassibuan sebagai berikut

a. Metode Tunggal

⁵ Malayu SP. Hassibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 194.

⁶ Rivirega Kesanda, “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”, *Jurnal EMBA*, 3 (Juni 2013), 853-859.

⁷ Alisyah Pitri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 B atysangkar, *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*”, 1 (Januari-Juni 2017), 3

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya berdasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah terakhir, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standart gaji pokok yang pasti tidak ada.⁸

Menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Budi Azwar tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- a. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik

⁸ Malayu S.P. Hassibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 123.

pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- h. Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat.⁹

Menurut Ananda Vitra Nola yang dikutip dari Hassibuan mengatakan bahwa “disiplin kerja yang baik itu dapat dilihat dari datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi/mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.”¹⁰

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levie dalam Maisaroh adalah sebagai berikut : Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian seba baik dan tepat pada pekerjaannya. Apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan selesai pada waktunya.¹¹

Disiplin kerja guru yang rendah akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan sekolah. Begitupun sebaliknya. Jika semua warga sekolah menegakkan sikap disiplin maka lembaga itupun juga akan mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin harus ditanamkan pada setiap orang, baik itu guru maupun siswa. Sebagai seorang pendidik, sikap dan perilaku peserta didik akan direfleksikan dan diwujudkan. Jika sikap guru terhadap disiplin sangat

⁹Budi Azwar, “Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTAdi Kecamatan Bangkinang”, *Menara*, 2 (Juli – Desember 2013), 83-91.

¹⁰ Ananda Vitra Nola, “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Kota Solok, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (Juni 2014), 45-831.

¹¹ Maisaroh, “Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di MIN 1 Teladan Palembang”. Tesis. Palembang : Progam Pasca sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, 2017.

tinggi, maka siswanya pun ikut mempunyai sikap disiplin yang tinggi begitupun sebaliknya.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri?
3. Adakah hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat secara Praktis

- a) Bagi IAIN Kediri, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.
- b) Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan tentang betapa pentingnya kompensasi bagi guru atau karyawan
- c) Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.

E. Hipotesis Penelitian

Ha : Ada hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru SMA Negeri 1
Wates Kabupaten Kediri

Ho : Tidak ada hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru SMA
Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.¹² Pada penelitian dengan judul “Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja guru “ asumsi yang diajukan oleh peneliti yaitu bahwa ada hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru. Karena dengan pemberian

¹² Pedoman Penelitian Karya Ilmiah (Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kediri 2014), 71.

kompensasi yang cukup besar maka disiplin kerjanya akan baik karena hasil kerjanya dihargai dan otomatis kinerjanya juga baik sehingga tujuan dari organisasi atau lembaga dapat terwujud.

G. Penegasan Istilah

1. Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Adapun indikator kompensasi Menurut Garry Dessler (dikutip Lies Indrayantni) dalam Apirjon, kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.¹³

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada pertauran-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono yang dikutip oleh A. Nazaruddin Faiz sebagai berikut:

¹³ Apirjon, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang", *Jurnal Kewirausahaan*, 1 (Januari-Juni, 2014), 91.

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.¹⁴

H. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Maryadi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenggaran Kabupaten Semarang”. Berdasarkan

¹⁴ A. Nazaruddin Faiz, “*Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru Dan Pegawai Di SMP N2 Paciran Lamongan*”. Skripsi. Malang: Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018, 21

hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru, hal tersebut didasarkan hasil analisa bahwa $t_{hitung} = 7,867 > t_{tabel} = 1,98$. Kompensasi dalam penelitian dimaksudkan berbagai imbalan/upah/taken prestasi yang diperoleh dari hasil kerja guru SD Kecamatan Tengaran Semarang. Dengan kompensasi yang baik ini mengandung makna guru SD dihargai akan jasanya, jika hal itu terjadi guru tersebut berusaha dalam meningkatkan kinerjanya dan otomatis disiplin kerja.¹⁵

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamamd Yusuf dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Atas 1 Sinjai Selatan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompenasi yang diterima guru terhadap kedisiplinan guru SMA 1 Sinjai Selatan. Ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi yang diterima guru terhadap kedisiplinan guru SMA Negeri 1 Sinjai Selatan ($p < 0,001$) dan koefesien korelasi partial sebesar 0,586, yang berrati bahwa memuaskan tidaknya kompensasi yang diteima guru berpengaruh positif terhadap baik tidaknya kedisiplinan guru SMA Negeri 1 Sinjai Selatan, semakin puas guru menerima kompensasi, maka kedisiplinan guru akan menjadi lebih baik, dan sebaliknya jika guru

¹⁵ Maryadi, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenggaran Kabupaten Semarang”, *JMP*, 2 (Agustus 2012), 185.

semakin tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, maka kedisiplinannya pun akan menjadi kurang baik.¹⁶

3. Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Detri Sonata Tualoka dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bangsa Se Jakarta”. Hasil dari penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja.¹⁷
4. Penelitian yang dilakukan oleh Maristiana Ayu dengan judul “Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Kaetyawan PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung”. Berdasarkan hasil perhitungan mempunyai kesimpulan bahwa, kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung.¹⁸

¹⁶ Muhamamd Yusuf dengan judul, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Atas 1 Sinjai Selatan”, *Jurnal Competitiveness*, 2 (Juli-Desember, 2016), 110.

¹⁷ Lukiyana dan Detri Sonata Tualoka, “Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada TK Misi Bangsa Se Jakarta”. *Jurnal Online Internasional dan Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 3 (Juli-Desember) 2016. 33-45.

¹⁸ Maristiana Ayu, :” Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Rizka Tama Line Di Bandar Lampung”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2 (Oktober 2012), 111-119.