

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting dalam membantu penyelesaian setiap tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah atau pencapaian tujuan sekolah salah satunya bertumpu pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi (Lukiyana & Tualaka, 2019). Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki perilaku yang baik yang patut ditiru dan dicontoh oleh siswanya yang juga akan menunjukkan prestasi yang bagus demi meningkatkan kualitas mengajarnya. Selain itu guru yang memiliki kinerja tinggi akan dapat melaksanakan pembelajaran secara kreatif melalui cara dan metode serta strategi yang tepat yang membuat siswa bisa memahami apa yang diajarkan oleh guru (Jayanto et al., 2020).

Kinerja sumber daya manusia (guru) menjadi salah satu faktor penting di sekolah. Kinerja guru yang sesuai dengan standar yang ditetapkan akan mendorong sekolah tersebut mencapai tujuannya. Kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam mencapai tujuan sekolah (Lukiyana & Tualaka, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berasal dari internal maupun dari eksternal atau organisasi (Kurniasari, 2019). Kebijakan tentang kompensasi turut menjadi pendorong kinerja guru. Selain itu, kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja seorang guru. Disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku ataupun atauran yang ditetapkan oleh pihak sekolah.

Menurut Adi Penawan (2022) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati, menghormati serta melaksanakan seluruh peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis, dengan adanya hal ini akan mendorong gairah, semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya, adalah pengaruh disiplin kerja yang menjadi penentu seseorang atau individu untuk menunjukkan kualitas dirinya yang berdampak pula bagi kualitas sekolah, yang didukung dengan kompensasi yang akan memperkuat atau memperlemah sikap seorang guru didalam suatu sekolah (Kurniati, 2023).

Kinerja guru juga dapat didorong dengan adanya apresiasi kepada guru terhadap upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri berupa kompensasi. Dimana kompensasi lebih dari sekedar upah ataupun gaji, dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalam intensif/perangsang dan program kesejahteraan guru (employ benefit and services), dimana insentif bisa meningkatkan produktifitas (Adi Penawan, 2022). Selain pengertian diatas terdapat pendapat yang menyatakan bahwa Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi guru, dimana pemberian sebuah kompensasi diberikan kepada guru karena hasil kerja dan ketulusan mereka dalam mendedikasikan diri untuk mengajar anak didik dengan setulus hati (Robbins, 2019).

Kompensasi yang dimaksud sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada sekolah (Pramana et al., 2022). Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Berbagai penelitian dilakukan untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian tersebut antara lain pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja serta pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Herlina (2019) dan Suryandini (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Kurniasari (2019) dan Adi Penawan (2022) melaporkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian halnya hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian (Lukiyana & Tualaka, 2019) dan (Kurniasari, 2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Pramana et al., (2022) dan Dunggio et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Tenaga pendidik disekolah terbagi menjadi dua yaitu guru tetap dan guru honorer. Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Kurniasari, 2019). Di Sekolah Dasar tempatnya di Kepulauan Kangean banyak sekolah yang memiliki guru honorer, hampir disetiap sekolah memiliki 3-5 guru honorer. Guru honorer di SDN Kepulauan Kangean ini sebagian besar sangat disiplin walaupun kompensasi

yang diberikan oleh pemerintah tidak besar. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti kinerja guru honorer meskipun guru honorer mendapatkan upah yang kurang sepadan dengan pengabdian mereka.

Penelitian ini dilakukan di SDN Kepulauan Kangean dengan guru honorer sebagai objek penelitian, melimpahnya calon-calon tenaga guru ini, tidak berbanding dengan ketersediaan jumlah sekolah. Di Kecamatan Arjasa hampir disetiap sekolah memiliki guru honorer, dua sekolah diantaranya memiliki jumlah guru honorer yang lebih banyak daripada guru PNS. Para guru honorer di Kecamatan arjasa memiliki kinerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi walaupun dengan pemberian kompensasi yang kecil. Dari hasil penelitian yang dilakukan Imananda & Hendriani (2020) yang meneliti tentang kinerja guru honorer di Indonesia dengan hasil yang baik walaupun mereka mendapatkan upah yang tidak sepadan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti guru honorer sebagai objek penelitian.

Inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya gap atau kesenjangan hasil penelitian. Kondisi ini membuka peluang untuk pengembangan model penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang dengan memasukkan kompensasi sebagai variabel moderasi untuk melihat apakah kompensasi dapat memperlemah atau memperkuat pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru. Pengujian atas model penelitian yang dilakukan pada Guru Honorer SDN Se-Kecamatan Arjasa Kepulauan Kangean. Untuk itu peneliti mengangkat dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Guru Honorer SDN Se-Kecamatan Arjasa Kepulauan Kangean)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan riset gap yang didapatkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja, kinerja guru honorer dan kompensasi di SDN Se-Kecamatan Arjasa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru honorer?
3. Apakah kompensasi dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru honorer?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, kinerja guru honorer dan kompensasi di SDN Se-Kecamatan Arjasa.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru honorer.
3. Untuk menganalisis peran kompensasi dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru honorer

Kegunaan Penelitian :

1. Bagi Pihak Sekolah

Untuk menambah wawasan tentang disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja guru sehingga sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan pada sekolah.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai pemoderasi pada guru honorer.

D. Batasan Penelitian

Penelitian ini diberikan batas penelitian hanya meneliti objek guru honorer di Kecamatan Arjasa Kepulauan Kangean dengan variabel penelitian berupa disiplin kerja, kinerja dan kompensasi (finansial).

