

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas produktif individu yang kompetitif dan berdaya saing sangat dipengaruhi oleh pendidikan. Karena mereka ialah pemeran dalam prosesnya belajar mengajar, peranan pengajar sangat krusial dalam situasi ini. Tidak hanya pencapaian akademik siswa dipengaruhi oleh kinerja guru yang baik, tetapi juga pengembangan karakter dan keterampilan mereka. Sebagai lembaga pendidikan, Yayasan Ghama D'Leader School bertanggung jawab untuk menjamin kinerja guru yang optimal.

Pada Yayasan Ghama D'Leader School, seperti di banyak tempat pendidikan lainnya, keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada seberapa baik para guru melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Menurut Jayanto *et al.*, (2020) Guru merupakan salah satu orang yang memimpin dan melaksanakan aktivitas belajar mengajar. Tanpa adanya pengajar, pembelajaran tidak akan berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja adalah tingkat pencapaian yang dicapainya seseorang ataupun kelompok saat mempraktikkan kewajiban yang diemban. Kinerja dapat diukur dengan berbagai indikator, seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Kurnia & Sitorus, (2022) menjelaskan bahwa Kinerja pegawai adalah seputar kualitas kerja seseorang secara optimal untuk memperoleh target tugas dan bermacam tujuan dengan lebih sedikit pengorbanan daripada hasil yang dicapai.

Kinerja juga memiliki arti yaitu sebuah alat untuk mengetahui apakah proses mewujudkan target sebuah perusahaan sudah sesuai dengan apa yang menjadi target organisasi tersebut dan berjalan sebagaimana mestinya. Kinerja adalah cara untuk meningkatkan hasil bagi kelompok, organisasi, dan perorangan dengan mengerti dan mengolah tugas sebanding dengan tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Suherman, 2021). Karena kinerja guru mempengaruhi produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung, kinerja guru sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen

sekolah akan memiliki keunggulan kompetitif jika mereka dapat mendorong sumber daya manusianya untuk mengendalikan inti aktivitas sekolah. Sumber daya manusia, yaitu guru, adalah komponen yang mendukung keberhasilan sekolah. (Setianigsih & Kader, 2018).

Tabel 1. 1
Pencapaian Kinerja Guru
Yayasan Ghama D'Leader School Periode Tahun 2019 – 2023

No.	INDIKATOR	TAHUN					TARGET
		2019	2020	2021	2022	2023	
1.	Kualitas Pekerjaan	93%	92%	92%	93%	93%	100 %
2.	Kuantitas Pekerjaan	97%	92%	95%	97%	97%	100 %
3.	Ketepatan Waktu	98%	92%	96%	98%	98%	100 %
4.	Efektifitas	97%	92%	96%	97%	97%	100 %
5.	Komitmen Kerja	93%	92%	94%	94%	93%	100 %
Rata - Rata		95,40%	93,80%	94,60%	95,80%	95,60%	100 %

Sumber : *Yayasan Pendidikan Ghama D'Leader School, 2024*

Bedasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat *progress* dan tingkat pencapaian kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Ghama D'Leader School di tahun 2020 mengalami penurunan s.d tahun 2021, pada tahun 2020 persentase kinerja guru sebesar 93,80%, kemudian pada tahun 2021 mengalami peningkatan sekitar 0,80% dan persentase kinerja sebesar 94,60%, secara umum hasil tersebut mengalami penurunan dibanding dengan tahun 2019, 2022 dan 2023, serta persentase tersebut belum memenuhi target kinerja yaitu 100%. Dari uraian diatas secara umum bahwa guru pada Yayasan Ghama D'Leader School belum mencapai kinerja yang optimal, dan dengan kata lain guru belum menerapkan kegiatan secara maksimal, dan masih butuh banyak peningkatan yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja guru yang maksimal.

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau ganti rugi yang diserahkan ke seseorang selaku penghargaan karna pekerjaan, bantuan, atau partisipasi yang dilakukan. Dalam hal pekerjaan, kompensasi biasanya termasuk gaji, tunjangan,

bonus, dan jenis lain dari keuntungan yang diterima oleh karyawan. Menurut (Kadarisman, n.d.) Manajemen kompensasi merupakan masalah yang berbeda dari area lain dalam bisnis atau organisasi. Faktor kompensasi diperkuat sebagai pengaruh kinerja dengan beberapa jurnal penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah salah satu komponen yang memberikan dampak hasil performa karyawan pada sebuah organisasi. Menurut Sugiono *et al.*, (2021) kompensasi terbukti mempengaruhi secara positif pada kepuasan pegawai PT. Wibee Indoedu Nusantara.

Kumalasari & Efendi, (2022) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berdampak baik dan nyata pada performa pegawai. menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diserahkan menjadi lebih baik oleh instansi maka tingkat performa pegawai akan semakin baik pula, atau sebaliknya, makin rendah kompensasinya didapat oleh pegawai maka akan lebih rendah kinerja yang pegawai ciptakan. Awaloedin *et al.*, (2020) menyatakan melihat pengujiannya hipotesa masing-masing dalam table 4.20 memperlihatkan kompensasi ada pengaruhnya pada kinerja. Sedangkan Rifai *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi (X1) memberikan dampak yang baik dan nyata pada performa dan kinerja pegawai.

Selain kompensasi, kompetensi adalah faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi karyawan adalah kapasitas dan pola pikir untuk bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas-tugas dalam bidang keahlian mereka (Risnawati & Harjanti, 2023). Menurut Rahmat & Basalamah, (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi dikaitkan dengan kinerja yang baik atau lebih baik dalam lingkungan kerja tertentu. Risnawati & Harjanti, (2023) menyatakan bahwa kemampuan pegawai dapat membantu mereka menyelesaikan tugas yang lebih mudah, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Suherman, (2021) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sangat besar. Konsep diri guru di Lazuardi GIS adalah faktor terbesar yang mendorong mereka untuk meningkatkan kompetensi mereka. Kemudian Idris (2021) menyatakan studi ini memperlihatkan bahwa kompetensi berdampak positif signifikan pada kinerja karyawannya di Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang. Hasilnya memperlihatkan ketika kompetensi karyawan ada peningkatan, kinerja karyawan meningkat.. Sedangkan Sabban (2023) dalam penelitiannya

menjelaskan koefisiennya didapat thitung besarannya 5.957 serta nilainya ttabel diketahui sejumlah 2.015 hal ini thitung serta ttabel ini dikatakan secara parsial (individu) Kompetensi berdampak nyata pada performa kerja.

Disamping kompensasi dan kompetensi, disiplin kerja juga dianulir sebagai faktor yang berpengaruh. Dalam manajemen atau tempat kerja, disiplin kerja adalah konsep yang mewajibkan karyawan untuk bertindak secara teratur. Kinerja karyawan akan naik dengan disiplin yang lebih tinggi, dan anggota staf akan melakukan upaya yang tulus untuk memenuhi tujuan organisasi (Mardika, 2020). Dalam penelitian terdahulu, disiplin kerja dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Awaloedin *et al.* (2020) berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial pada table 4.20 menyatakan bahwasanya kedisiplinan pekerja berdampak pada performa, ini karena kedisiplinan kerja merupakan bentuk sifat dan jawaban personal terhadap pekerjaan.

Efendi *et al.* (2021) menemukan kedisiplinan kerja terbukti berdampak positif dan nyata pada performa pegawai melalui pengembangan karir, Dengan kata lain, lebih banyak disiplin kerja yang diaplikasikan oleh perusahaan akan menyebabkan pengembangannya karir yang lebih baik bagi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Kemudian Risnawati & Harjanti (2023) menjelaskan bahwa Disiplin kerja ada pengaruhnya besar pada kinerja karyawan, seperti yang diperlihatkannya fakta bahwa mayoritas karyawan memiliki disiplin kerja yang

Disiplin kerja ada pengaruhnya besar pada kinerja karyawan, hal ini diperlihatkan bahwasannya mayoritas karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, jadi mudah meraih tujuannya. Sedangkan Hidayat *et al.*, (2019) menyatakan Jika pengaruhnya disiplin kerja (X2) pada kinerja (Y) besarnya thitung, ini ditolaknya Ho2 dan diterimanya Ha2, memperlihatkan disiplin kerja (X2) ada pengaruhnya positif signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Bedasarkan pemaparan para ahli yang dijelaskan di atas maka peneliti memutuskan melaksanakan kajian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN GHAMA D’LEADER SCHOOL DEPOK”**

B. Perumusan Masalah

Melihat pemaparannya, maka perumusan masalahnya studi yakni:

1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh pada kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok ?
2. Apakah Kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok?

C. Tujuan Penelitian

4. Mengidentifikasi dan mempelajari dampak kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok
5. Menemukan dan mempelajari bagaimana kompetensi berdampak pada kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok
6. Menemukan dan mempelajari bagaimana disiplin kerja berdampak pada kinerja guru di Yayasan Ghama D'Leader School Depok

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Studi ini membantu manajemen Yayasan Pendidikan Ghama D'Leader School memahami apa yang memengaruhi kinerja guru.
2. Bagi Pihak Lain
Pihak lain sebagai pembaca akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya faktor manusia dalam pendidikan.
3. Bagi penulis
Penulis dapat menambah literatur akademik tentang pendidikan manajemen SDM.