**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan taraf hidup manusia. Dengan pendidikan manusia memiliki kemampuan, keahlian, sikap dan menjadi lebih dewasa, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan bangsa.

Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 Pasal 31 ayat 3 menjelaskan bahwa: Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.

Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, perlu keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Kabupaten Cianjur merupakan kota yang terletak di Provinsi Jawa Barat, di sebelah barat Kota Bandung yang perkembangannya cukup pesat. Pemerintah kabupaten Cianjur selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pendudukya melalui peningkatan pendidikan formal. Adapun jumlah sekolah menengah sebanyak 149 sekolah. Walaupun demikian dalam proses belajar mengajar, tentunya masih banyak kekurangan-kekurangan yang masih perlu untuk ditingkatkan.

1

Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang baik dan benar, maka diperlukan manajemen pendidikan. Engkoswara dan Aan (2012:93) mengemukakan bahwa fungsi manajemen yang sesuai dengan profil kinerja pendidikan secara umum adalah melaksanakan fungsi *planning, organizing, staffing, coordinating, leading (facilitating, motivating, innovating), reporting, controlling*. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pelaksanaan kegiatan dan pengawasan merupakan esensial pada setiap organisasi tidak terkecuali organisasi pendidikan.Dalam dunia pendidikan fungsi kepengawasan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan manajerial. Pada level sekolah, pengawas lebih berperan sebagai *quality assurance* dengan tugas supervisi sebagai upaya pembinaan terhadap staf untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Engkoswara dan Aan (2012:94-95) menjelaskan bahwa rencana mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya.Prosedur itu dapat berupa pengaturan sumber daya dan penetapan teknik/metode. Mengorganisasikan sangat penting dalam manejemen karena membuat posisi orang jelas dalam struktur dan pekerjaannya dan melalui pemilihan, pengalokasian dan pendistribusian kerja yang profesional, organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Memimpin institusi pendidikan lebih menekankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Mengendalikan institusi pendidikan membuat institusi berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai kepada tujuan secara efektif dan efisien.

Mengelola lembaga pendidikan pada hakikatnya harus melalui sumber daya manusia agar supaya segala sesuatu yang diharapkan dapat terlaksana. Dengan demikian walaupun manajemen itu harus memperhatikan tersedianya bahan, modal, teknologi, dan lain-lain, faktor sumber daya manusia sangatlah menentukan terhadap keberhasilan manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan kiranya faktor manusia tak dapat tidak harus dipertimbangkan (Sukanto Reksohadiprodjo, 2000:16) dan merupakan bagian dari sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.Sesuai dengan pendapat Tjutju dan Suwatno (2011:13) bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya (Anwar, 2011:1). Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan diterapkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Diane Massell dalam Danim, Khairil (2010:103), menjelaskan bahwa terdapat 7 (tujuh) elemen kapasitas untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah, yaitu: 1) pengetahuan dan keterampilan guru; 2) motivasi siswa; 3) materi kurikulum; 4) kualitas dan tipe orang-orang yang mendukung proses pembelajaran di kelas; 5) kuantitas dan kualitas interaksi para pihak pada tingkat organisasi sekolah; 6) sumber-sumber material, dan 7) organisasi dan alokasi sumber-sumber sekolah di tingkat lembaga. Untuk mencapai hal ini sangat mungkin ditemukan sejumlah kendala antara lain: kemampuan keuangan yang memadai; kepemimpinan kepala sekolah yang tidak kompeten; komitmen guru yang rendah; persepsi negatif dari masyarakat; penataan staf; kurikulum; konflik politik dan rasial; keterbatasan fasilitas; dan komunikasi yang tidak kondusif.

Pendidikan adalah proses yang kompleks dengan banyak variabel yang mempengaruhi. Setidaknya dari personil yang terkait dan berada dalam sistem sekolah ada 12 jenis personil yang mempengaruhi yaitu pengawas sekolah, kepala sekolah, guru mata pelajaran, guru BK, kepala TU, sfat TU, pustakawan, laboran, teknisi sumber belajar, komite sekolah, orang tua siswa, pengurus organisasi siswa, dan penjaga sekolah. Mereka adalah orang-orang terpenting yang dapat menunjukkan produktivitas secara nyata (Danim, Khairil, 2010:41).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sekolah, dan faktor manusia adalah menjadi *leading sector*-nya yang memiliki kekuatan luar biasa yang pergerakannya dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri (internal) ataupun faktor yang berasal dari luar diri individu itu sendiri (eksternal). Manusia produktif dilengkapi dengan latar belakang pendidikan yang relevan, pengalaman pekerjaan dan diklat yang banyak mendukung rekam jejak profesi, kemampuan dan keahlian yang mumpuni yang diperoleh dari disiplin ilmu yang relevan, sikap, minat, motivasi, disiplin, etos kerja, moral, komitmen dan kondisi fisik yang prima (Danim, Khairil, 2010:42). Tanggung jawab akhir para pimpinan adalah mencapai kinerja (*performance*) yang tinggi, yang merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan berbagai sumberdaya dengan cara efektif dan efisien.

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia (Wibowo, 2013:4).

Guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional menetapkan apa yang baik untuk siswa berdasarkan pertimbangan profesinya, tinggi rendahnya mutu pendidikan yang berlangsung di suatu sekolah tergantung dari derajat profesionalisme yang dimiliki oleh para guru. Sadar akan hal tersebut maka sekolah berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu guru yang dimilikinya (Pupuh dan Suryana, 2012:25).

Penilaian kinerja mengacu kepada satu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja dimaksudkan seberapa produktif seorang guru melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif di masa yang akan datang sehingga organisasi, masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Pupuh dan Suryana, 2012:25). Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdiannya.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20, bahwa tugas yang harus dilakukan guru sebagai berikut: a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; c) bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hokum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Hasil pra survey menunjukkan kondisi kinerja guru di lapangan belum sesuai dengan yang diharapkan. Secara empiris kinerja guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur, seperti terlihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **SB** | **B** | **CB** | **KB** | **STB** | **Total** |
| 1 | Perencanaan pembelajaran | Mempersiapkan SAP materi pelajaran | 2 | 4 | 10 | 2 | 2 | 20 |
| 2 | Pelaksanaan pembelajaran | Metode penyampaian materi | 1 | 4 | 12 | 2 | 1 | 20 |
| 3 | Evaluasi pembelajaran | Ketepatan penilaian | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 20 |
|  | Frekuensi | | 4 | 11 | 33 | 7 | 5 | 60 |
|  | Skor | | 20 | 44 | 99 | 14 | 5 | 182 |
|  | Persentase (%) | | 6,7% | 18,3% | 55% | 11,6% | 8,4% | 100% |
|  | Rata-rata skor | | | | | | | **3,03** |
| **Ket : Skor = Frekuensi x nilai skala**  **Rata-rata Skor = Nilai Skor : Jumlah frekuensi**  **Nilai skala terendah 1 dan tertinggi 5** | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kinerja guru SMK swasta di kecamatan Cianjur belum optimal yakni berada pada kriteria cukup baik dengan nilai skor rata-rata 3,03. Pada perencanaan pembelajaran masih sangat perlu mendapatkan perhatian adalah persiapan materi ajar yang akan diberikan kepada siswa. Pada pelaksanaan pembelajaran yang perlu diperhatikan adalah keterampilan metode penyampaian materi. Sedangkan pada dimensi menilai dan mengevaluasi pembelajaran yang perlu mendapat perhatian adalah penilaian iluminatif observatif (pengetahuan terus menerus terhadap kemajuan siswa).

Bila dikaitkan dengan fenomena yang ada mengenai data empirik kinerja guru SMK swasta di kecamatan Cianjur yang belum optimal diindikasikan bahwa guru yang mengajar di SMK swasta kecamatan Cianjur tersebut dalam mengajar belum mendapatkan kepuasan kerja seperti yang diharapkan. Robbins (2003) menyatakan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara diantaranya yaitu *exit (*ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku meninggalkan organisasi), *voice* (ketidakpuasan ditunjukkan melalui diskusi aktif dengan pimpinan,saran perbaikan dan berbagai bentuk aktivitas dengan demonstrasi untuk mendapatkan hak sesuai harapan)*, loyalty* (ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan pasif dan optimis mempercayai manajemen akan melakukan hal yang benar) dan *neglect* (ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan pasif dengan membiarkan kondisi semakin buruk).

Menurut beberapa peneliti dan teori, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sedangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah bagaimana penerapan kepemimpinan dilaksanakan di suatu organisasi. Menurut hasil penelitian Burn (2001), “Seorang pemimpin yang kompeten yaitu pemimpin yang mampu mendorong para pegawainya untuk selalu memberikan informasi yang transparan guna keakuratan dalam pengambilan keputusan dan selalu berhasil mendorong karyawan untuk selalu menerapkan akuntabilitas dalam organisasi.

Hasil pra survey menunjukkan kondisi kepuasan kerja guru di lapangan belum sesuai dengan yang diharapkan para guru. Secara empiris kepuasan kerja guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur berdasarkan hasil pra survey terhadap 20 guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur, seperti terlihat pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**

**Kepuasan Kerja Guru**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **SB** | **B** | **CB** | **KB** | **STB** | **Total** |
| 1 | Faktor psikologis | Sikap terhadap pekerjaan | 3 | 4 | 11 | 2 | 0 | 20 |
| 2 | Faktor finansial | Sistem dan besarnya gaji yang diterima | 0 | 2 | 9 | 5 | 3 | 20 |
| 3 | Faktor fisik | Sarana dan prasarana | 1 | 4 | 11 | 2 | 2 | 20 |
| 4 | Faktor sosial | Interaksi antar guru dan pimpinan | 2 | 3 | 12 | 2 | 1 | 20 |
|  | Frekuensi | | 6 | 13 | 43 | 11 | 6 | 80 |
|  | Skor | | 30 | 42 | 129 | 22 | 6 | 229 |
|  | Persentase (%) | | 7,5% | 16,4% | 53,8% | 13,8% | 7,5% | 100% |
|  | Rata-rata skor | | | | | | | **2,86** |
| **Ket : Skor = Frekuensi x nilai skala**  **Rata-rata Skor = Nilai Skor : Jumlah frekuensi**  **Nilai skala terendah 1 dan tertinggi 5** | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja guru SMK di kecamatan Cianjur belum optimal yakni berada pada kriteria kurang baik dengan nilai skor rata-rata 2,86. Aspek sistem dan besarnya gaji atau honor yang diterima guru adalah aspek yang dominan yang membentuk ketidakpuasan kerja guru, sealain itu aspek sarana dan prasarana sekolah juga cukup dominan yang membentuk ketidakpuasan kerja guru.

Kinerja akan meningkat apabila kepuasan karyawan terpenuhi, seperti hasil penelitian Morison (2007), “Karyawan akan memberikan yang terbaik apabila mereka juga mendapatkan terbaik dari organisasi”. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ostroff yang dikutip oleh oleh Surya dan Haedar (2005), “ Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dimana karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan”.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan dalam melaksanakan kerja yang diembannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessler dalam Handoko (2000) yang menyatakan “Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”. Organ (2002) dalam penelitiannya menyatakan “Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan asumsi bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi bila mereka juga memperoleh yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja”. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2003) ditemukan organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Semakin terpenuhinya dan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat dan kreatifitas dalam bekerja sehingga menunjukkan kinerja yang baik (Sedarmayanti,2009).

Salah satu faktor yang membentuk kepuasan kerja guru yakni jika terdapat komunikasi antara pimpinan, guru dan karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilia-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja guru yang berdampak pada kinerja guru.

Organisasi sebagai sistem kaitannya dengan budaya organisasi yang berfungsi pembentuk dan penuntun perilaku, membantu menciptakan rasa memiliki, menciptakan identitas atau jati diri, memacu komitmen kolektif terhadap organisasi, mempromosikan stabilitas sistem sosial, serta menumbuhkan sikap dan mengontrol perilaku. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai variabel situasional yang menyediakan dukungan, kesempatan dan sumber pemodelan bagi partisipan organisasi untuk berperan, berperilaku dan atau berkinerja dalam organisasi

Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan tingkatan kondisi di mana pekerja mendemonstrasikan kompetensi yang menunjukkan sukses.Kompetensi, seperti inisiatif, orientasi pada hasil, ketegasan, orientasi pada pelayanan, teamwork, dan sebagainya saling terjalin di seluruh budaya korporasi (Wibowo, 2010:306).

Demikain juga budaya organisasi yang berada dalam bidang pendidikan. Abdurrakhman Ginting (2010:3-4) menjelaskan banyak hal yang mempengaruhi guru sehingga memiliki kepribadian tertentu yang unik. Lingkup budaya dimana guru berkembang, masyarakat di mana guru hidup, pengaruh keluarga, pengaruh agama yang dianut, pengalaman akademis, pengalaman kerja, serta genetika atau pengaruh bawaan yang membentuk cara berfikir, semua akan membentuk gaya dan cara guru dalam pembelajaran. Setiap guru memiliki kepribadiannya yang dalam beberapa hal membantu dalam menyelenggarakan pembelajaran walaupun dalam beberapa aspek mungkin perlu dimodifikasi.

Hasil pra survey menunjukkan kondisi budaya organisasi sekolah pada SMK swasta di Kecamatan Cianjur belum begitu kuat. Secara empiris budaya organisasi SMK swasta di Kecamatan Cianjur berdasarkan hasil pra survey tentang budaya organisasi sekolah menurut persepsi 20 guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur, seperti terlihat pada tabel 1.3

**Tabel 1.3**

**Budaya Organisasi Sekolah**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **SB** | **B** | **CB** | **KB** | **STB** | **Total** |
| 1 | Keteraturan prilaku yang dijalankan | Sikap terhadap keteraturan di sekolah | 2 | 5 | 10 | 2 | 1 | 20 |
| 2 | Norma-norma prilaku yang ada | Sikap guru terhadap norma-norma yang berlaku di sekolah | 2 | 2 | 11 | 4 | 1 | 20 |
| 3 | Nilai yang dominan | Sikap guru terhadap nilai yang dijunjung | 2 | 5 | 10 | 3 | 0 | 20 |
| 4 | Filosofi | Sikap guru terhadap filosofi yang dianut | 1 | 4 | 13 | 1 | 1 | 20 |
|  | Frekuensi | | 7 | 16 | 44 | 10 | 4 | 80 |
|  | Skor | | 35 | 64 | 132 | 20 | 4 | 255 |
|  | Persentase (%) | | 8,7% | 20% | 55% | 12,5% | 5% | 100% |
|  | Rata-rata skor | | | | | | | **3,19** |
| **Ket : Skor = Frekuensi x nilai skala**  **Rata-rata Skor = Nilai Skor : Jumlah frekuensi**  **Nilai skala terendah 1 dan tertinggi 5** | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi sekolah SMK di kecamatan Cianjur belum begitu kuat yakni berada pada kriteria cukup baik dengan nilai skor rata-rata 3,19. Aspek norma prilaku belum mapu memperkuat budaya organisasi sekolah. Selain itu, keteraturan perilaku yang dijalankan sekolah yang dominan yang membentuk budaya organisasi sekolah belum berjalan secara optimal.

Selain budaya organisasi sekolah, faktor kompensasi juga sangat penting pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. Kadarisman (2013:3), mengatakan bahwa pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berhubungan terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulang bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja (performance) karyawan kepada organisasi/perusahaan, maka organisasi memberikan kompensasi atau reward sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan.

Hasil pra survey menunjukkan kondisi kompensasi pada SMK Negeri di Kecamatan Cianjur belum optimal. Secara empiris sistem kompensasi pada SMK swsta di Kecamatan Cianjur berdasarkan hasil pra survey tentang kompensasi menurut persepsi 20 guru SMK swasta di Kecamatan Cianjur, seperti terlihat pada tabel 1.4

**Tabel 1.4**

**Kompensasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Indikator** | **SB** | **B** | **CB** | **KB** | **STB** | **Total** |
| 1 | Kompensasi langsung | Sikap terhadap gaji/honor yang diterima | 1 | 2 | 11 | 5 | 1 | 20 |
| 2 | Kompensasi tdk langsung | Penghargaan yang diberikan | 2 | 2 | 12 | 3 | 1 | 20 |
|  | Frekuensi | | 3 | 4 | 23 | 8 | 2 | 40 |
|  | Skor | | 15 | 16 | 69 | 16 | 3 | 119 |
|  | Persentase (%) | | 7,5% | 10% | 57,5% | 20% | 5% | 100% |
|  | Rata-rata skor | | | | | | | **2,98** |
| **Ket : Skor = Frekuensi x nilai skala**  **Rata-rata Skor = Nilai Skor : Jumlah frekuensi**  **Nilai skala terendah 1 dan tertinggi 5** | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah dari kuesioner

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan pada sekolah SMK di kecamatan Cianjur belum optimal yakni berada pada kriteria kurang baik dengan nilai skor rata-rata 2,98. Aspek kompensasi langsung dalam hal besaran gaji atau honor yang diterima guru masih relatif belum memadai. Selain itu, kompensdasi langsung dalam bentuk penghargaan kepada guru belum berjalan secara optimal.

Adapun alasan pemilihan SMK Swasta Kecamatan Cianjur sebagai lokus penelitian yaitu : (1) SMK di Kecamatan Cianjur terbanyak di banding kecamatan lainnya; (2) Jumlah guru honorer di Kecamatan Cianjur juga terbanyak; dan (3) variabel yang diteliti sesuai dengan fakta di lapangan yang menjadi permasalahannya; (4) yakni pendidikan tingkat SMK lebih menunjang untuk menentukan hasil pendidikan anak ke jenjang perguruan tinggi

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru implikasinya pada Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Cianjur.**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

**1.2.1 Identifikasi Masalah-**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, permasalahan yang teridentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Perkembangnya sekolah menengah kejuruan di Kecamatan Cianjur semakin meningkat yang berdampak pada tingkat persaingan yang semakin meningkat pula.
2. SMK Swasta di Kecamatan Cianjur belum memiliki sitem informasi yang memadai.
3. Sarana dan prasarana pendidikan SMK Swasta di Kecamatan Cainjur masih belum optimal.
4. Kepemimpinan kepala SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih belum optimal.
5. Kompetensi guru SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih kurang sesuai dengan standar.
6. Pengembangan kompetensi guru SMK di Kecamatan Cianjur masih kurang optimal.
7. Motivasi kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih belum optimal.
8. Budaya organisasi SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih rendah.
9. Disiplin kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih kurang maksimal.
10. Kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cianjur masih belum optimal.
11. Komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran masih kurang maksimal.
12. Kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru belum optimal
13. Pengawasan terhadap kepala sekolah masih belum optimal.
14. Kepala SMK Swasta di Kecamatan Cianjur yang berpendidikan S2 masih banyak yang belum linier.
15. Perhatian pemerintah di bidang pendidikan masih kurang maksimal.

**1.2.1 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi sekolah dan kompensasi pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

2. Bagaimana kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

3. Bagaimana kinerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

6. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

**1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. Budaya organisasi sekolah dan kompensasi pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

2. Kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

3. Kinerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

4. Besarnya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

6. Besarnya pengaruh budaya organisasi sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cianjur

**1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni :

**1. Kegunaan Teoritis**

a. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan.

b. Sebagai kontrol teori manajemen sumber daya manusia, teori perilaku organisasi, khususnya dalam aspek budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja SDM.

**2. Kegunaan Praktis**

a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi Pimpinan SMK Swasta di kecamatan Cianjur dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui upaya pengkajian mendalam tentang kepuasan kerja guru, budaya organisasi sekolah, serta kompensasi yang diterapkan sekolah.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolok ukur bagi para pimpinan SMK di kecamatan Cianjur dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya yang pada gilirannya akan berdampak pada pencapaian kinerja sekolah.

c. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam aspek SDM khusunya SDM bidang pendidikan, serta bagi pihak yang berkepentingan sebagai rujukan dan perbandingan dalam penelitian yang sama di tempat lain.