

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, khususnya dalam suatu organisasi sumberdaya manusia memegang peran penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup. Pendidikan bertugas dan bertanggung jawab untuk mengantar bangsa agar siap menyongsong dan mampu bersaing di era globalisasi. Sebagai suatu dinas pendidikan, dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah sangat di tekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan Manajemen.

Salah satu masalah pendidikan di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Hal ini mempunyai dampak yang sangat besar bagi majunya kehidupan masyarakat dalam segala aspek bidang kehidupan. Sehingga pemerintah berinisiatif untuk mencari solusi dalam menangani masalah ini. Untuk menciptakan masyarakat yang maju perlu diperhatikan terlebih dahulu bagaimana mewujudkan pendidikan yang bermutu yang pada akhirnya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan produktif menjadi tantangan zaman yang selalu berubah.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) / AEC (Asean Economic Community) 2015 adalah proyek yang telah lama disiapkan seluruh anggota ASEAN yang bertujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan membentuk kawasan ekonomi antar negara ASEAN yang kuat. Dengan diberlakukannya MEA pada akhir 2015, negara anggota ASEAN akan mengalami aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik dari dan ke masing-masing negara. Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh Indonesia adalah bagaimana Indonesia sebagai bagian dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang MEA 2015, serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan Negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya MEA 2015 tidak terjadi.

Pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru MEA dalam upaya persiapan menghadapi pasar bebas ASEAN. Dalam cetak biru MEA, terdapat 12 sektor prioritas yang akan diintegrasikan oleh pemerintah. Sektor tersebut terdiri dari tujuh sektor barang yaitu industri agro, otomotif, elektronik, perikanan, industri berbasis karet, industri berbasis kayu, dan tekstil. Kemudian sisanya berasal dari lima sektor jasa yaitu transportasi udara, kesehatan, pariwisata, logistik, dan teknologi informasi. Sektor-sektor tersebut pada era MEA akan terimplementasi dalam bentuk pembebasan arus barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2015:22) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan

efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan, hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengolahan sumber daya manusia secara maksimal di dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang sudah menjadi standar terbaik untuk perusahaan.

Menurut Nur (2015:121) Kompensasi juga memiliki pengertian sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan atau instansi. Bagi suatu perusahaan atau instansi, kompensasi punya arti penting karena pemberian kompensasi merupakan upaya dalam memper tahankan dan memsejahterakan karyawan maupun pegawainya.

Kompensasi menjadi perhatian besar para buruh atau karyawan, bahkan oleh para pengajar (guru) SMP INSAN CENDIKIA MANDIRI SIDOARJO. Berbagai macam aksi demo pun pernah dilakukan oleh mereka terhadap ketidak puasan atas kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arin Dewi (2017, Malang) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TIKI Janur Nugraha Ekakurir Pusat Malang”. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan mereka belum puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, sehingga banyak terjadi pemogokan karyawan sehingga kinerja para karyawan menurun.

Apabila tingkat kompensasi yang di berikan oleh perusahaan tidak sesuai, maka dapat menyebabkan karyawan sering melakukan pemogokan kerja.

Menurut Sedarmayanti, dalam Kakinsale (2015 : 901) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja di SMP Isan Cendikia Mandiri tidak adanaya gudang untuk menyimpan barang yang rusak dan tidak terpakai. Sehingga barang tersebut berserakan dan menumpuk didepan kelas dan ruang guru sehingga mengganggu pemandangan. Banyak para wali murid yang komplain akan keadaan tersebut tetapi pihak sekolah belum bisa mewujudkan komplain para wali murid sehingga timbul citra negatif tentang sekolahan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2016, Yogyakarta) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama” dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa apabila terjadi permasalahan dengan rekan ataupun pimpinan, membuat karyawan menjadi tidak nyaman berada dalam lingkungan kerja seperti semestinya.

Apabila tingkat kenyamanan yang diberikan sangatlah rendah, maka dapat mempengaruhi hubungan sosial antar pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan.

Menurut Madiani (2012:47) Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal.

Gaya kepemimpinan transformasional di SMP INSAN CENDIKIA MANDIRI SIDOARJO tidak berjalan sesuai dengan kondisi dikarenakan pemimpin lebih memaksakan kehendak tanpa menunggu pertimbangan ataupun masukan orang lain membuat karyawan semakin geram. Sehingga para karyawan banyak yang absen dari rapat bulanan dikarenakan mereka sangat tidak suka dengan pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gul (2012) “Pengaruh Gaya Kempemimpinan Transformal dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. PUTRA TAMA JAYA” dari hasil penelitian ada pengaruh yang negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap hubungan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja mereka memburuk.

Memburuknya citra pimpinan dimata karyawan sehingga tingkat kepatuhan mereka menurun dikarenakan sikap pimpinan dalam melakukan kepemimpinan.

Mangku Negara dalam (Indara Kharis, 2015:3) kinerja adalah hasl hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurunnya kinerja para karyawan SMP INSAN CENDIKIA MANDIRI SIDOARJO yang disebabkan oleh kompensasi yang diberikan dirasa tidak sesuai. Kurangnya fasilitas penunjang untuk pegawai dan pemimpin yang kurang memahami kondisi karyawan sehingga dapat mempengaruhi hubungan sosial seluruh karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti menulis judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri Sidoarjo?
- b. Apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri Sidoarjo?
- c. Manakah diantara variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

- a. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri.
- b. Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri.
- c. Untuk menganalisa manakah variabel yang berpengaruh dominan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan SMP Insan Cendekia Mandiri.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

- a. Bagi lembaga atau perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi lembaga atau perusahaan untuk dapat mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan lembaga atau perusahaan, terutama dengan cara lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan, sehingga dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan untuk mengetahui dan menerapkan teori-teori yang didapat semasa kuliah dengan praktek yang dilakukan di perusahaan, dan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada pihak lain untuk mengadakan penelitian serta memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya.

c. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk menambah referensi dan memberikan kontribusi di perpustakaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan pustaka serta bahan perbandingan bagi yang minat meneliti pada masalah yang sama dengan objek yang lebih luas.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam hal ini merupakan bagian pertama dan skripsi ini dimana dalam bab ini dibahas mengenai : Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, menguraikan tentang landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan / pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab terakhir ini akan dikemukakan simpulan dan saran yang akan diperoleh dari keseluruhan pembahasan yang akan dilakukan pada bab-bab sebelumnya, serta sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.