

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut Undang- undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, dapat kita simpulkan bahwa fungsi dari pendidikan nasional adalah meningkatkan kompetensi dan karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sedangkan tujuannya untuk peningkatan potensi siswa agar menjadi individu yang percaya dan menjalankan perintah Tuhannya, berkepribadian yang baik, sehat, pandai, serba bisa, kreatif, tidak bergantung dan menjadi penduduk yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam mewujudkan cita – cita tersebut, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mempunyai peranan yang besar dikarenakan SMK adalah sebuah organisasi pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan dengan segmentasi konsumen pada usia remaja; dimana pada masa ini peserta didik memasuki masa produktif. Oleh karena itu, SMK harus memiliki sumber daya manusia dan modal yang handal dan mumpuni sehingga tujuan pendidikan seperti yang telah disebutkan di atas dapat tercapai. Selain itu, SMK menjadi salah satu sumber utama dalam mencetak tenaga kerja yang diharapkan mampu menyuplai kebutuhan sumber daya manusia pada saat negara Indonesia memasuki panen demografi pada tahun 2045. Untuk terciptanya tenaga kerja yang handal, maka diperlukan juga para pendidik yang mampu bekerja dengan baik atau berkinerja baik.

Tugas manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2000) adalah mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang bisa memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode yang tepat untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dan sumber daya modal harus berimbang komposisi dan perannya dalam sebuah organisasi, apabila salah satu diantara keduanya tidak berperan optimal, maka organisasi tersebut tidak akan mencapai 'balance' atau bahkan dapat mengakibatkan tidak berjalannya sebuah organisasi, terutama pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya modal. Kurangnya inisiatif dan kreatifitas dalam memberikan hasil yang lebih baik menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada SMK swasta di Salatiga yang menurut kami perlu ditingkatkan dalam aspek kinerja para pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain adalah faktor perilaku karyawan dan faktor lingkungan internal. Faktor perilaku karyawan dapat di jabarkan antara lain kepuasan kerja dan disiplin kerja sedangkan faktor internal organisasi yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Flippo (2013) antara lain adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kondisi kerja, dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Seluruh aspek yang disebutkan di atas saling berkaitan dan membentuk sebuah sinergi dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada

suatu organisasi. Agar tujuan dari organisasi tercapai, maka SMK swasta di Salatiga melakukan pengukuran dan pembenahan kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi, umumnya di Indonesia menjadi faktor yang cukup besar perannya dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebuah organisasi. Menurut Sunyoto (2012) gaya kepemimpinan dipersepsikan sebagai model perilaku pemimpin dalam berkomunikasi dengan anak buahnya sebagai upaya mempengaruhi mereka untuk mencapai target organisasi. Menurut Herlambang (2013) terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu gaya autocratic dimana atasan sebagai pengambil kebijakan lalu memberikan arahan kepada anak buahnya dalam menjalankan kebijakannya; yang kedua adalah gaya democratic dimana atasan memberi keleluasaan kepada anak buahnya untuk melebarkan keputusannya dan yang ketiga adalah laissez faire dimana seorang pemimpin memberikan keleluasaan secara total pada anak buahnya. Timothy (2011) menambahkan, untuk pekerja dengan sentra kendali internal akan lebih puas dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya bagi sebagian besar organisasi yang ada di Indonesia, beberapa penelitian yang menunjukkannya diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan Agus Marimin (2011) di Bank Muamalat Cabang Surakarta, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tampi (2014) juga telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2014) diartikan sebagai pencapaian bagi karyawan yang berbentuk materi secara langsung atau

tidak langsung sebagai ganti jasa yang disuguhkan pada perusahaan (2014). Herlambang (2013) juga menambahkan bahwa selain sebagai ganti jasa, kompensasi juga bermanfaat sebagai penyemangat karyawan dan sebagai status serta kedudukan sumber daya manusia di masyarakat. Suwati (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menurut As'ad (2012) adalah kondisi perasaan yang membahagiakan atau tidak membahagiakan, dimana para pekerja menilai pekerjaannya. Faktor ini berakibat terhadap sikap pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa paparan di atas, penulis akan meneliti dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Salatiga. Dalam sebuah Lembaga Pendidikan terdapat dua kategori pegawai, tenaga kependidikan atau yang diketahui sebagai guru dan tenaga kependidikan atau sering disebut sebagai karyawan tata usaha. Adapun pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja sebagai pegawai yayasan dan akan diteliti kinerjanya secara administratif. Salatiga sendiri merupakan sebuah kota kecil yang sangat strategis karena terletak di persimpangan lima jalur kota lainnya, yaitu Semarang, Bringin, Surakarta, Magelang, dan Ambarawa. Kota ini memiliki 19 Sekolah Menengah Kejuruan, 3 SMK merupakan Sekolah berstatus Negeri dan 16 Sekolah berstatus swasta.

B. Rumusan Masalah

Kurangnya inisiatif, kreatifitas serta rasa kepemilikan terhadap organisasi menjadi indikasi kinerja yang kurang maksimal pada pegawai SMK swasta di Salatiga, oleh karena itu disusunlah rumusan masalah antara lain :

- a. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga?
- b. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga?
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK swasta di Kota Salatiga. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga.
- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga.
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMK swasta di Salatiga.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pendalaman materi serta pengalaman atas teori yang telah didapat dan dipelajari sekaligus sebagai implementasi dari ilmu yang diperoleh.

b. Bagi Organisasi

Memberikan sumbangan berupa gambaran yang dapat digunakan oleh organisasi dalam menjalankan roda organisasi pada masa mendatang.

c. Bagi Dunia Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai rujukan bagi peneliti lainnya yang akan menguji penelitian serupa.

D. Sistematika Penulisan Tesis

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah yang mendasari pentingnya penelitian dilakukan, identifikasi, dan perumusan masalah penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang penjelasan dan deskripsi pengertian masing-masing variabel, hubungan di antara variabelnya, hipotesis dan kerangka pikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi dan objek penelitian, desain penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan dan rancangan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian yang meliputi gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, deskripsi jabatan dan karakteristik responden yang menjadi objek penelitian, analisis data yang meliputi uji deskriptif, uji instrumen penelitian, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dan pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda, uji ketepatan model, uji pengaruh variabel bebas secara individu, dan uji determinasi, pembahasan yang merupakan pembuktian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Berisi uraian kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.