

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Untuk itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Sebagaimana Mangkunegara (2017) menilai, kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Dalam mengelola suatu organisasi sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Dalam menjalankan kurikulum yang ditetapkan, guru berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Selain itu, setiap guru dituntut untuk bekerja secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Artinya seorang guru tidak hanya mengajarkan materi atau

ilmu saja kepada peserta didik, akan tetapi Guru juga harus mendidik, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didiknya.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di SMK-SMAK Padang ditemui bahwa kinerja guru tidak sama atau sangat bervariasi antara guru yang satu dengan yang lainnya. Fenomena ini terlihat dari masih ada guru yang sering melamun, emosi tidak stabil, adanya guru yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja, masih ada guru yang mengeluhkan tingkat pendapatannya. Dalam tabel dibawah ini dapat dilihat Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Study Empiris di SMK-SMAK Padang yang tertera dalam tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Permasalahan kinerja guru SMK-SMAK Padang**

No	Tahun	Jumlah guru	Jumlah hari kerja	Datang Terlambat		Cepat Pulang		Tidak Hadir					
				F	%	F	%	S	%	I	%	A	%
1	2019	51	248	3.137	12,6	65	0,26	36	0,15	15	0,06	-	0
2	2020	51	249	8.470	34,0	89	0,45	45	0,18	23	0,09	-	0
3	2021	51	248	14.720	59,4	122	0,59	59	0,24	36	0,15	-	0
Jumlah													

Sumber: Bagian Umum SMK-SMAK Padang 2022

Tabel 1.1 di atas menunjukkan, bahwa banyaknya guru yang terlambat masuk pada tahun 2019 sebanyak 3137 orang dengan persentase sebesar 12,6%, guru yang cepat pulang sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar 0,26%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK-SMAK Padang masih rendah, masih tidak sesuai dengan harapan. Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan datang tepat waktu.

Pada hakikatnya, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja guru ditunjukkan dengan peningkatan prestasi peserta didik. Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi pendidikan atau sekolah. Dalam mencapai tujuan sekolah tersebut, kinerja guru tentunya memiliki kontribusi. Untuk itu, sekolah juga harus memiliki cara tertentu dalam meningkatkan kinerja guru agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Agar peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka sekolah perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antaranya stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai intervening. Dari berbagai macam penelitian terdahulu, terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, 2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Dharmayasa & Adnyani, 2020) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2017) membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah stres kerja yang dialami oleh guru. Jika seorang guru mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan kinerja bagi guru oleh manajemen. Di sisi lain stres adalah kondisi yang wajar yang dialami oleh setiap manusia sebagai

respon dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi, stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi guru atau orang tersebut dalam bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Faktor lain yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap hasil kerja karyawannya baik berupa materiil maupun non materiil. Sebagaimana dikatakan oleh Martoyo (2018), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*). Untuk itu, jika sekolah memberikan kompensasi yang adil bagi guru, maka akan memotivasi guru lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Dengan demikian sekolah harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hal tersebut berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Dharmayasa & Adnyani, (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Maulana (2019) membuktikan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan; Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, (2021) membuktikan kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Ihsan et al., (2018) membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk guru adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap guru akan mengharapkan lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Bila lingkungan kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja guru sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja guru yang bersangkutan.

Hal ini mengacu pada penelitian Sari et al., (2017), Ahmad et al., (2019) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aniversari et al., (2022) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja guru selain stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja adalah kepuasan kerja sebagai

intervening pengaruh langsung dan tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan, Dharmayasa & Adnyani, (2020), Aniversari et al., (2022), Hasibuan & Afrizal, (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas terjadi kesenjangan pada penelitian terdahulu, hal ini menjadikan penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti kembali. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Study Empiris di SMK-SMAK Padang) “

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka disampaikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat sejumlah guru yang belum disiplin dalam waktu kehadiran sampai pulang.
2. Masih adanya sejumlah guru yang belum dapat bekerja di bawah tekanan
3. Motivasi kerja sebagian guru di SMK-SMAK Padang masih rendah
4. Komitmen sebagian guru di SMK-SMAK Padang dalam pelaksanaan tugas masih rendah.
5. Sarana dan prasarana guru di SMK-SMAK Padang belum memadai.
6. Pengetahuan manajemen guru di SMK-SMAK Padang masih belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kompetensi sebagian guru di SMK-SMAK Padang tidak sesuai dengan tugas yang diterimanya.
8. Lingkungan kerja pada SMK-SMAK Padang belum dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
9. Sikap guru di SMK-SMAK Padang terhadap tugasnya belum dapat meningkatkan kinerja mereka.
10. Kepuasan kerja yang dirasakan guru belum dapat meningkatkan kinerja mereka.
11. Kepemimpinan dan motivasi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru belum berkontribusi secara maksimal.

12. Guru di SMK-SMAK Padang masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas seperti yang dituntut oleh Kepala Sekolah.
13. Masih kurangnya adaptasi dan komunikasi sesama tenaga pendidik dan kependidikan di SMK-SMAK Padang.
14. Masih adanya beberapa guru yang kurang memahami ilmu teknologi.
15. Kurangnya peran aktif guru dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah.

### **1.3. Batasan Masalah**

Ada banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun berdasarkan fenomena yang ditemui di lapangan, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel stres kerja (X1), kompensasi (X2) lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan objek penelitian di SMK-SMAK Padang

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?



4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
8. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?
9. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?
10. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh stres kerja, terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang?
4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang?
8. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?
9. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?
10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang?

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja guru yang berdampak pula pada kinerja organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang, disamping itu melalui penelitian yang dilakukan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.