

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Kinerja guru sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja guru yang bagus akan berdampak baik pada perkembangan suatu organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada organisasi tersebut. Hasil performa guru ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga bisa dinilai dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain lain.

Kaitan dengan kompensasi, dalam hal ini guru atau pendidik adalah pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang akan dicapai siswa, dan kepuasan guru akan dicapai apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Menurut Rivai (2011:357) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan sesagala sesuatu yang di terima baik fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan pada seseorang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari objek pajak pendapatan.

Yang mana kita ketahui kompensasi dapat memuaskan guru dan meningkatkan kinerja guru, akan tetapi dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan dua hal yaitu: kompensasi uang harus sesuai dengan kinerja, dan para karyawan harus memahami pemberian kompensasi tidak dapat dilepas dari perilaku kinerja mereka. Oleh karena itu jika kompensasi diberikan secara benar para guru akan merasa lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam menjalankan kinerjanya sebagai guru. Tetapi jika para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, kerja guru bisa turun dengan cara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan atau dalam hal ini guru, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja antar guru satu dengan yang lainnya.

Seperti di Sekolah SMK PAB 2 Helvetia msih ada diskriminasi atau perbedaan dalam pembagian jam kelas sehingga mempengaruhi pendapatan yang

diterima masing masing guru. Kebanyakan guru merasa pendapatan yang mereka dapatkan kurang mencukupi kebutuhan hidup mereka.

Pengaruh hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh teori dua faktor oleh Herzberg, mengatakan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Siti Imroatun (2016) dan Rina Oktayani (2016) mendapatkan temuan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang di dapat oleh masing-masing guru dapat mempengaruhi kinerja guru.

Selain dengan pemberian kompensasi organisasi juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik dari guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja, sampai dengan lingkungan non fisik guru dalam bekerja, yaitu rekan kerja guru tersebut. Jika hubungan guru dengan rekan kerjanya baik, maka antar guru tersebut bisa saling mendukung dalam menyampaikan pendidikan kesiswa. Sebaliknya, jika hubungan antar guru tidak baik, maka kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kinerja yang tidak nyaman.

Menurut Nitisemito (2012:159) lingkungan kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik. Adapun fenomena yang terjadi di Sekolah SMK PAB 2 Helvetia seperti kebisingan ditempat kerja yang mana sekolah berada di pinggir jalan raya sehingga suara kendaraan besar mengganggu karyawan yang bekerja. Dan juga adanya bau bau yang tidak sedap di area lingkungan kerja yang dikarenakan mungkin karena sampah atau hal lainnya.

Pengaruh hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga teori dua faktor oleh Herzberg, menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) dan Putri (2019) mendapatkan temuan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PAB 2 Helvetia ”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut :

- a. Adanya diskriminasi dalam pembagian jam kelas di SMK PAB 2 Helvetia.
- b. Pendapatan yang diterima belum cukup memenuhi kebutuhan hidup di SMK PAB 2 Helvetia.
- c. Adanya kebisingan yang mengganggu di SMK PAB 2 Helvetia.
- d. Adanya bau bauan yang tidak sedap di area lingkungan kerja di SMK PAB 2 Helvetia.

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan penulis, waktu, dan tenaga yang dimiliki serta menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan pembahasan yang tidak terarah maka penulis membatasi pada masalah mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK PAB 2 Helvetia.”

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.

- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan pada kegiatan ekonomi yang terjadi di masyarakat. Memberikan masukan yang bermanfaat ke SMK PAB 2 Helvetia tentang hal hal yang diteliti.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan masukan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PAB 2 Helvetia

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau masukkan dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sejenis di masa yang akan datang.