

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Menurut Douglas (2000) organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performen) yang tinggi. Selain itu, keberhasilan organisasi tergantung pada bagaimana kinerja pegawai, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Ahmet dan Uddin, 2012). Kinerja memiliki peranan penting bagi organisasi, apabila kinerja yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terhambat (Ariani dan Riana, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat organisasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh organisasi karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia organisasi yang merupakan otak utama organisasi untuk membantu pencapaian tujuan utama organisasi.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga

ketepatan waktu seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Sampai saat ini penelitian-penelitian banyak dilakukan oleh ilmuwan sebagai salah satu upaya peningkatan efisiensi, dan efektifitas kerja organisasi. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kepuasan kerjanya meningkat. Pernyataan Robbins (2002:127) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Proses birokrasi pemerintahan menuntut pemimpin sebagai pejabat struktural yang selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja para bawahan.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu

perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula fasilitas kerja yang mendukung kegiatan operasional di instansi. Menurut Moekijat dalam Haryana (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana (2014) fasilitas kerja adalah penyedia perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Fasilitas kerja tidak dapat diabaikan dalam melakukan operasional pekerjaan. Fasilitas kerja berperan sangat penting agar operasional organisasi dapat dikerjakan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat. Moenir, (2014) menyatakan, Fasilitas sebagai segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan langsung pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangat bermanfaat sekali untuk pelaksanaan operasional perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Djoyowirono dalam Hasibuan (2018) Fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan telah menjadi perdebatan dan diskusi dalam berbagai penelitian dan hingga sampai saat ini penelitian mengenai kepemimpinan masih belum memeberikan hasil yang konklusif. Beberapa peneliti menemukan bahwa kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis yang oleh Coster dan Fertakis (1968) dalam Muslimah (1998). Dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih terbuka dan humanis ini maka para pegawai akan menerapkan motivasi dan disiplin yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari pegawai dan lebih berkomitmen pada organisasi. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan organisasi terhadap pegawai. Organisasi meminta pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan pegawai, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap pegawai. Setiap pegawai yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi akan mengharapkan timbal balik agar organisasi memberikan dan mencukupi segala kebutuhan pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Aek Kuasan maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Aek Kuasan”**.