

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai individu, manusia merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang mencirikan otonomi dirinya bahwa bayi sejak lahir sampai usia tertentu merupakan individu yang tidak berdaya (Wahid, Muali & Rafikah, 2018). Ungkapan tersebut menandakan manusia tanpa bantuan orang di sekitarnya tidak dapat berbuat apa-apa. Menurut Mundiri (2015) manusia hidup dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Menandakan dengan jelas bahwa organisasi dan manusia akan selalu berjalan beriringan dan sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting bagi organisasi (Wibowo, 2018). Sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam sebuah bisnis atau perusahaan agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah organisasi akan kesulitan dalam melakukan kegiatan walaupun adanya sumber daya lain telah terpenuhi (Umiyati dkk., 2022). Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dalam peranan di sebuah organisasi (Suwatno & Prianja, 2011). Menurut Widiensyah (2018) dalam meningkatkan sumber daya manusia, pendidikan menjadi salah satu faktor

paling penting yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus dimana ia akan membawa perubahan dan perkembangan, maka untuk mewujudkan sebuah organisasi yang berkemajuan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam kata lain kinerja dari pegawai sangat menentukan dalam peningkatan sumber daya manusia.

Dalam peningkatan sumber daya manusia pada suatu organisasi, kinerja menjadi hal yang sangat diperlukan, mulai dari kemampuan mengambil masalah di organisasi, menganalisa masalah tersebut, dan mewaspadai permasalahan yang akan muncul dalam organisasi tersebut (Hanafi dkk., 2018). Pada organisasi jasa pegawai, kinerja menjadi faktor penentu dalam pertumbuhan yang lebih tinggi karena adanya persepsi konsumen mengenai kualitas layanan (Fong & Snape, 2015). Persepsi tersebut timbul karena adanya interaksi antara pemberi jasa dan penerima jasa atau konsumen. Kinerja pada dasarnya adalah pencapaian yang didapatkan oleh seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Keberhasilan pada sebuah organisasi dapat dilihat melalui kinerja pegawai dengan peningkatan pengetahuan dan kualitas pegawainya. Pernyataan tersebut didukung oleh Ariawaty (2020) bahwa sumber daya manusia adalah mesin penggerak semua aktivitas perusahaan pencapaian tujuan organisasi, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi itu akan semakin baik kinerja perusahaan dan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan

organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan dan partisipasi pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi.

Dalam keberhasilan organisasi tidak akan terlepas dari partisipasi dan keterlibatan para pegawai. Partisipasi dan keterlibatan pegawai tersebut diantaranya, partisipasi berupa sumbangan ide, tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, disiplin terhadap peraturan-peraturan organisasi, komitmen dalam memberikan hasil yang terbaik, berbagi pengetahuan kepada sesama anggota dan semangat kerja dalam memberikan kemampuannya secara menyeluruh (Manthis, 2010). Jika pegawai tidak menjalankan keterlibatan tersebut dapat mengalami stres kerja dan kinerja pegawai akan menurun. Maka dari itu stres kerja tidak dapat disepelekan untuk usaha peningkatan kinerja pegawai. Stres kerja adalah respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya sebagai bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap tekanan dan kondisi ketidak seimbangan kerjanya (Colquitt, 2015). Tekanan berlebih dan ketidak seimbangan kondisi di tempat kerja itulah yang memicu timbulnya stres kerja berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi pada lingkungan disekitarnya.

Karena ketidakmampuan dalam berinteraksi di lingkungan sekitar antara lain lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial menimbulkan persaingan dan kebutuhan yang terus meningkat (Hotiana & Febriansyah, 2018). Stress kerja adalah umpan balik atas diri pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi (Asih, Widhiastuti & Dewi 2018). Stres yang terlalu berlebihan

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Maka bagi organisasi perlu mengatasi hal negatif seperti stres kerja pada pegawai dalam upaya peningkatan kinerja.

Selain mengatasi masalah stres kerja pada pegawai, organisasi juga perlu memiliki sikap *Empowering Leadership* dalam menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Mutaminah & Munadharoh (2013) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara langsung oleh *empowering leadership*. Menurut Amundsen & Martinse (2015), bentuk kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan yang *aversif*, *direktif*, *transaksional*, dan *transformasional* merupakan pengertian dari *empowering leadership*. Sedangkan menurut Jones (2014) *empowering leadership* merupakan seorang pemimpin yang bisa mengerti motivasi dan perilaku atau tingkah laku pegawai, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli akan pegawainya, dapat berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada pegawainya. Dengan adanya *empowering leadership* tersebut maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang didapatkan dari adanya *empowering leadership* tersebut juga meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya (Nabawi, 2019). Sedangkan menurut

Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan dari Nabawi (2019) dan Koesmono (2014), kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan akan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan, 2013). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Ace, 2018). Maka artinya adalah kepuasan kerja pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan yang tinggi dalam peningkatan kinerja sangat perlu bagi organisasi, khususnya bagi organisasi seperti lembaga pendidikan di mana pegawai pada lembaga tersebut yaitu tenaga pendidik (guru) dan non pendidik (staf) dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah dan siswa-siswanya. Hal tersebut karena pada dasarnya guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihan, serta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Melihat dari pra survei yang sudah dilakukan SMK Negeri 2 Pengasih dengan bertanya pada beberapa pegawai, ditemukan ada banyaknya tantangan yang dihadapi pegawai, terutama guru dalam membangkitkan pembelajaran yang efektif dan lebih baik setelah masa pandemi Covid-19 juga adanya kurikulum baru. Jika tantangan-tantangan tersebut tidak terselesaikan

akan memicu munculnya beban sehingga mengalami stres atau parahnya akan terjadi *burnout*, sehingga perlu adanya peran kepala sekolah yang memiliki *empowering leadership* untuk menekan stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja dan rasa puas yang tinggi.

Berdasarkan fenomena tersebut yang mengakibatkan timbulnya stres kerja pada guru. Bagi pimpinan atau kepala sekolah harus memiliki peran *empowering leadership* yang mana bisa dilihat dari peran kepala sekolah terhadap pegawai. Sebagaimana disebutkan bahwa dengan sikap *empowering leadership* secara proaktif dapat memajukan perubahan sekolah dengan membolehkan penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. Hal ini sesuai dengan pengertian dari *empowering leadership* yang dikemukakan oleh Z. Li dkk. (2016) dan Zhou dkk. (2018) bahwa *empowering leadership* juga menyediakan lebih besar otonomi pengambilan keputusan kepada pegawai sebagai hasil bahwa pekerjaan mereka dihargai, sehingga meningkatkan efikasi diri dan harga diri pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja guru (Ali dkk., 2018; Kundu dkk., 2019). Namun, tidak sejalan dari penelitian yang dikemukakan dari (Humborstad et al., 2014) yang mana menyatakan hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja tidak konsisten satu sama lain bahkan cenderung negatif. Selain hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja yang terdapat perbedaan hasil temuan pada penelitian terdahulu. Melihat dari fenomena yang terjadi dan adanya *gap* dari penelitian-penelitian

terdahulu, peneliti melakukan penelitian modifikasi dari Kundu dkk. (2019) dan Noermijati & Primasari (2015) sebagai jurnal acuan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
6. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
7. Apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Untuk menganalisis peranan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
7. Untuk menganalisis peranan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian sebagai salah satu syarat bagi mahasiswa-mahasiswa untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan sumber informasi yang selanjutnya bisa dikembangkan dengan materi-materi lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberi tambahan bukti empiris tentang teori-teori yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Praktik Organisasi

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik dan pengelolaan pegawainya terkait dengan kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja.