

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu faktor pada sebuah organisasi, dalam bentuk maupun tujuannya, organisasi dirancang dengan berbagai visi untuk keperluan manusia dalam melakukan misinya yang dikerjakan oleh manusia Uma (2021). Beberapa organisasi berharap seluruh sumber daya mampu berkerja dengan efektif dan efisien untuk terlaksananya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu adalah dengan memberikan pendidikan yang berkualitas bagi guru karena telah disediakan oleh pemerintah maupun sarana dan prasarana yang baik dalam menunjang pendidikan tersebut Catio (2020).

Sumber daya manusia yang bermutu didapat dari pribadi individu yang cakap dan pihak organisasi yang membantu untuk mewujudkan sumber daya manusia seperti yang organisasi inginkan. Suatu organisasi dalam melakukan suatu aktivitasnya agar mencapai tujuan yang diinginkan tentu adanya manajemen yang berkualitas terutama dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi (Kaat et al., 2022). Organisasi di bentuk berdasarkan berbagai visi untuk keperluan manusia dalam melakukan misinya yang akan dikelola oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu agar suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi Uma (2021).

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan usaha terencana untuk mewujudkan suasana belajar dalam melakukan pembelajaran agar peserta didik dapat aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mewujudkan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mempunyai spiritual keagamaan, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang akan diperlukan masyarakat, bangsa dan negara Ardiana (2017). Pendidikan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya

manusia untuk mampu bersaing di zaman yang semakin maju Muhidin (2018). Manajemen adalah suatu profesi yang dilandasi oleh nilai-nilai etik dalam organisasi karena membutuhkan keahlian yang tidak sembarangan di lakukan oleh orang dalam melakukan pekerjaan manejerial secara professional karena telah digariskan dalam kerangka ilmu manajemen pendidikan Connie (2016). Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidikan dengan peserta didik.

Peran guru sangat penting dalam melaksanakan kegiatan pendidikan melalui jalur formal, non formal maupun informal. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut secara formal tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun (2005) Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen yaitu, guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik agar pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Tatminingsih et al., 2022). Dalam situasi seperti inilah peran guru penting dalam melakukan pengajaran terhadap siswa. Guru harus mampu membangkitkan dan menumbuhkan kreatifitas, minat dan semangat belajar, serta menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (Tatminingsih et al., 2022). Pendidikan mempunyai peran sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan dan perkembangan suatu negara pada umumnya generasi muda pada khususnya, oleh karena itu pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas guru. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik, sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat di pertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Guru tidak hanya melaksanakan tugas mengajar di sekolah tidak secara rutinitas pengulangan dan penyampaian informasi yang tidak mengasah peserta didik untuk meningkatkan daya cipta, rasa, karsa, dan karya serta kepedulian sosial bagi peserta didik (Priatna 2019).

Stres kerja adalah suatu pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan karena berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi *World Health Organization* (WHO),

stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi (Fitri et al., 2022). Stres yang terlalu berlebihan juga dapat mengakibatkan terganggunya pelaksanaan kerja yang mereka lakukan dan juga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Damayanti 2017). Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional sekolah, guru harus mampu bekerja dibawah tekanan (*Underpressure*) yang banyak dialami oleh guru diberbagai sekolah (Setyawati et al., 2018). Stres kerja telah dikaitkan secara luas karena dampak buruk bagi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di berbagai pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi.

Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuan kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Muhidin 2018). Stres kerja dapat dialami oleh guru karena banyaknya tugas yang dibebankan, selain itu juga disebabkan adanya konflik di dalam tugasnya, seperti hasil kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau tidak adanya alasan untuk menolak atas kelebihan beban kerja. Produktivitas guru yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi sekolah (Asriani et al., 2019). Guru umumnya lebih rentan terkena stres, hal ini dikarenakan mereka mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap kehidupan orang lain. Guru sering kali dijadikan sasaran pihak yang paling bertanggung jawab apabila kinerja sekolah, siswa, dan bahkan pendidikan nasional secara keseluruhan kurang memuaskan. Sudut pandang sistem pendidikan nasional, atau lebih khusus lagi sistem persekolahan, akan melihat guru sebagai sentral dari segala upaya pendidikan dan agen pembaharuan pendidikan. Adanya tuntutan yang terus menerus diterima oleh guru, akan memicu terjadinya stres kerja dan ketidakprofesionalan guru, hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja guru.

Selain stres kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi yang di dapatkan. Menurut Rahmawati (2018) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Rasman et al. 2022). Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Guru sebagai salah satu komponen dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku (Ardiana 2017). Motivasi kerja tiap guru pasti berbeda-beda, ada yang mempunyai motivasi yang tinggi dan ada yang rendah, semua itu akan berpengaruh terhadap hasil dari kinerja guru (Khoirunnisa 2020). Motivasi adalah suatu proses yang dapat mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan karena desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pada umumnya semua orang ingin mempunyai motivasi yang baik. Walaupun demikian perlu kita ketahui bahwa ada pekerjaan yang menurut seseorang itu menarik atau merangsang motivasinya, tetapi menurut yang lainnya pekerjaan itu tidak menarik dan membosankan.

Kinerja merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Informasi kinerja organisasi suatu hal yang sangat penting dapat di gunakan agar mengevaluasi suatu proses kinerja yang akan dilakukan organisasi selama dengan tujuan yang tercapai atau belum. Sumadhinata, (2018)

mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Aruan (2018) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* dapat di artikan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu sekolah. Kinerja guru menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang kepala sekolah memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan lebih baik apabila guru tersebut memiliki keahlian (*skill*), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (*expectation*) terhadap jenjang karir yang lebih baik di masa yang akan datang.

Kinerja Guru dipengaruhi oleh Stres Kerja, karena stres kerja merupakan kondisi yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang guru, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan sekolah (Farisi dan Pane 2020). Menurut Sunarsi et al., (2018) stress muncul saat guru tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki kinerja guru dengan objek penelitian pada SMK Yadika 13 Tambun. Yang terdapat fakta di lapangan bahwa di SMK Yadika 13 Tambun memiliki 4 jurusan 718 siswa, 61 guru dan 21 pelajaran. SMK Yadika 13 Tambun memiliki akreditasi A. SMK Yadika 13 Tambun berlokasi di Jl. Raya Villa Bekasi Indah I, Kp. Kebun RT 001/RW 01, Kel. Jejalenjaya, Kec. Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17567. Belum

terwujudnya optimalisasi kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun) disebabkan oleh masih rendahnya motivasi para guru dalam menyelesaikan pekerjaan, kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang melibatkan partisipasi guru dan kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas di sekolah, kurangnya keharmonisan dan keterbukaan dalam proses komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Adapun standar pengembang kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 1 Pengembangan Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun 2022

Aspek	Indikator	Standar	Realisasi
Teknis	Proses mengajar	Pengantar + 10%, materi pokok + 80%, dan untuk penutup + 10%	pengantar + 20%, materi pokok + 50%, dan untuk penutup + 5%
	Penilaian hasil Belajar	Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).	Penilaian Acuan Norma (PAN)
Pengembangan	Pelatihan	3 kali dalam satu Tahun	1 kali dalam satu Tahun
	Seminar	2 kali dalam satu Tahun	1 kali dalam satu Tahun

Sumber : Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan SMK Yadika 13 Tambun 2022

Dari tabel diatas Standar Capain Kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun 2022 masih belum optimal hal itu terlihat dari indikator Proses belajar mengajar, Penilaian hasil Belajar, Pelatihan dan Seminar masih belum sepenuhnya terealisasi. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi SMK Yadika 13 Tambun 2022 masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Pelatihan yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kinerja guru, masih rendahnya motivasi yang dimiliki para guru yang terlihat dari masih rendahnya guru yang menunjukkan prestasi kerja, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja di sekolah

dan menurunnya produktifitas kerja guru sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja sekolah, masih rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dan masih rendahnya kecintaan guru terhadap untuk bidang pekerjaannya, Kepala Sekolah belum dapat sepenuhnya menjadi suatu motivator untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini tercermin dari peluang untuk berprestasi masih minim, karena penempatan pada jabatan tidak berdasarkan prestasi kerja dan kinerja guru belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja. Stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan aktivitas pekerjaan yang dilakukan. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lain untuk penyelesaiannya. Dimana pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para pegawai tentunya akan menjadikan pegawai senang dalam bekerja dan akhirnya mendorong tercapainya motivasi. Karena salah satu faktor guru mengalami stress banyaknya tuntutan yang diberikan oleh Yayasan. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan motivasi karena stres terlalu besar, motivasi akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi tidak lepas dari sifat manusia secara individual yang berbeda satu sama lain sehingga motivasi menjadi aktualisasi seseorang guru untuk meningkatkan kinerja di dalam organisasi atau sekolah, dalam hal ini terdapat perbedaan perilaku manusia yang berbeda. Oleh karena itu motivasi merupakan subjek yang penting bagi seorang pimpinan untuk memberikan arahan dan dorongan agar guru dapat bekerja sesuai dengan tujuan sekolah. Dan observasi kendala yang sulit diterapkan motivasi adalah tingginya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas. Hal ini terlihat masih ditemukan bagi guru-guru yang tidak menguasai mata pelajaran tertentu misalnya bahasa inggris dan matematika. Mengingat pentingnya guru sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi di dalam dunia Pendidikan, upaya yang harus dicapai suatu organisasi adalah

dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk terciptanya kualitas sumber daya manusia yang baik, diharapkan seorang guru bisa meningkatkan kinerjanya. Kenyataannya ini tampak dari persiapan guru dalam pembelajaran yang tidak dikuasai, hal tersebut dapat berdampak pada tingginya tanggung jawab guru terhadap tugas-tugasnya. Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan yang diambil berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun ?
2. Apakah Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun ?
3. Apakah Stres Kerja dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumus permasalahan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti agar peneliti lebih memahami faktor-faktor apa saja dari stress kerja dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di SMK Yadika 13 Tambun. Dan meningkatkan wawasan serta ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti.

2. Bagi Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi SMK Yadika 13 Tambun dan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan sekolah dalam menentukan keputusan yang berkaitan dengan stress kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai informasi bahan masukan dan pertimbangan sebagai salah satu contoh pedoman penelitian bagi peneliti lain.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membatasi penelitian ini agar lebih terarah dan tidak menyimpang dalam pembahasan permasalahan. Adapun pembahasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Permasalahan peneliti dibatasi pada faktor Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di SMK Yadika 13 Tambun.
2. Objek penelitian sebagai unit analisis di fokuskan pada pegawai dan yang berstatus sebagai guru di sekolah SMK Yadika 13 Tambun.
3. Pembahasan di fokuskan pada deskripsi kondisi Stres Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di sekolah SMK Yadika 13 Tambun berdasarkan data skor hasil kuisioner.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja guru, gaya kepemimpinan, pelatihan berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulunya yang mendalasi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang design, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi varibel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas mengenai objek penelitian, analisis data dan pembahasan (diskusi) dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan penelitian dan implikasi manajerial.