

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia penting untuk dikelola karena sumber daya manusia adalah salah satu komposisi yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan mengelola sumber daya manusia yang benar maka organisasi atau perusahaan kemungkinan bisa berkembang dengan baik. Namun jika pengelolaan sumber daya manusia nya saja sudah tidak baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan sulit untuk berkembang.

Sumber daya manusia bisa mengalami stress kerja yang ditimbulkan dari tuntutan yang diterima dari pekerjaan yang dikerjakan. Jika sudah mengalami stress kerja maka guru seharusnya bisa mengalihkan pekerjaan kepada hal yang lain terlebih dahulu agar meredakan stress terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Tingkat stress kerja yang rendah maka dapat dipastikan guru juga akan memiliki kinerja yang baik. Tapi jika stress kerja tinggi maka kinerja guru bisa saja buruk sehingga guru tidak dapat mengontrol dan mengatasi pekerjaan tersebut.

Guru merupakan faktor utama yang menentukan kualitas lulusan siswa karena guru berperan sangat penting di sekolah dalam proses belajar dan peningkatan kualitas sekolah. Proses belajar tersebut bukan hanya meliputi mata pelajaran saja namun banyak faktor lain yang harus

diajarkan guru agar siswanya bukan hanya berprestasi namun memiliki sikap yang lebih baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

Tuntutan penyelenggaraan sekolah yang berkualitas meliputi:

1. Sekolah yang unggul dan bermutu, artinya sekolah tersebut memiliki sumber daya manusia yang bermutu, kemudian sekolah melakukan gerakan inovasi untuk menanggapi kebutuhan peserta didik yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang luar biasa sekaligus mengeliminasi strategi pendidikan massal sebagaimana yang terjadi selama ini yang memberikan perlakuan dan pelayanan yang sama kepada semua peserta didik tanpa memperhatikan perbedaan pencapaian, minat dan bakatnya. Sekolah yang unggul dalam perspektif departemen pendidikan nasional adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (*output*) pendidikannya.
2. Manajemen sekolah yang efektif, artinya agar keluaran dari sekolah mampu beradaptasi secara dinamis dengan perubahan dan tantangan pendidikan, maka pemerintah melontarkan gagasan tentang manajemen pendidikan berbasis sekolah yang memberikan ruang luas bagi sekolah dan masyarakat untuk menentukan program dan rencana pengembangan dan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi sekolah masing-masing.

Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Pekalongan Barat merupakan sekolah yang memiliki prestasi,

keunggulan, visi dan misi masing-masing. Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Pekalongan Barat adalah SMPN 4 Pekalongan yang berjumlah 28 Guru, SMPN 11 Pekalongan yang berjumlah 20 Guru, SMPN 13 Pekalongan yang berjumlah 24 Guru. Dalam upaya peningkatan kualitas maka diperlukan guru yang memiliki kinerja yang baik dan mampu untuk memberikan arahan kepada siswa untuk menjadi siswa yang berprestasi dan memiliki akhlak yang baik.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sekolah tentu ada guru yang menjadi pendidik bagi siswa, baik guru mata pelajaran maupun guru bimbingan konseling (BK). Guru tersebut memiliki stres kerja masing-masing, misalnya guru mata pelajaran dituntut untuk mendidik siswa agar seluruh siswa menjadi pandai dan terdidik, namun pada kenyataannya banyak siswa yang terkadang tidak mau menuruti perintah guru, tidak mau mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru dengan alasan siswa tersebut malas, padahal dengan adanya tugas yang diberikan oleh siswa bisa membuat siswa berfikir dan menjadi paham apa yang sudah dijelaskan oleh guru. Oleh karena itu guru harus memiliki cara dan strategi pembelajaran agar siswa mau memahami pelajaran yang sudah diberikan oleh guru. Guru mata pelajaran biasanya bertugas untuk memberikan materi pada setiap kelas yang sudah dibagi. Guru mata pelajaran akan mengajar dengan maksimal dengan mengharapkan siswanya bisa menjadi lebih berprestasi di sekolah maupun di luar sekolah, namun pada kenyataannya tidak semua siswa bisa berprestasi karena

terkadang siswa masih labil dalam berfikir. Apalagi jika memasuki 6 bulan menjelang ujian nasional, biasanya guru berjuang dengan mengadakan jam tambahan yang biasanya dilakukan pagi sebelum jam pertama dimulai maupun siang setelah pulang sekolah. Kemudian diadakan juga tryout, motivasi hingga mengundang narasumber untuk memberi motivasi. Kondisi ini dapat menimbulkan tingginya beban kerja yang mempengaruhi stress guru.

Tapi kenyataannya siswa tidak mau ikut mendukung semua program yang sudah ditetapkan tersebut dengan berbagai macam alasan. Misalnya, bangun kesiangan, tidak ada yang mengantar sekolah, lama menunggu sarapan, dan sebagainya. Adanya alasan yang seperti itu biasanya siswa kurang mendapat perhatian dan motivasi dari orang tuanya sehingga siswa malas untuk melaksanakan program yang sudah diadakan oleh sekolah. Hal ini dibuktikan dengan nilai ulangan harian yang rendah, padahal sekolah sudah memberikan fasilitas berupa perpustakaan yang memperbolehkan siswa meminjam buku, namun siswa terkadang malas untuk meminjam buku ke perpustakaan.

Siswa juga terkadang banyak menimbulkan masalah yang membuat guru kesulitan dalam mendidik dan memberikan motivasi. Jadi terkadang guru mata pelajaran harus melibatkan guru bimbingan konseling (BK). Jadi guru harus siap kapan saja untuk menghadapi siswa yang bermasalah. Misalnya, siswa membolos padahal dari rumah siswa izin kepada orang tua untuk sekolah namun kenyataannya siswa membolos dan malah bermain *game* di warnet. Siswa yang seperti itu biasanya mempersulit guru untuk mendidik dan

mengajar karena menjadi hambatan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Adanya kasus yang seperti itu, guru harus berjuang lebih keras untuk memberikan motivasi kepada siswa karena biasanya siswa tidak mendapat motivasi dan perhatian dari orang tua di rumah, padahal sebenarnya keberhasilan pendidikan anak harus ada kerjasama antara pihak orang tua dan pihak sekolah. Orang tua beralasan takut anaknya marah jika akan melarang anaknya berbuat kesalahan, padahal dengan seperti itu semakin membuat guru bekerja lebih keras dalam mendidik siswanya. Orang tua juga beranggapan jika sudah mempercayakan anaknya di sekolah, mereka (orangtua) tidak bertanggung jawab terhadap prestasi anaknya, padahal sebenarnya anak membutuhkan perhatian dan motivasi dari orangtua.

Menurut Robbins (2015), stres merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Faktor yang memengaruhi stres kerja dapat berupa faktor organisasi itu sendiri, faktor lingkungan, serta faktor individunya. Beberapa faktor tersebut mungkin tertuang dalam berbagai macam permasalahan sehari-hari.

Berbagai pekerjaan yang ada, guru dan karyawan memiliki tingkat stress yang berbeda-beda karena guru dan karyawan memiliki tanggung jawab dan keterlibatan kerja yang berbeda. Jika guru dan karyawan mulai tidak konsentrasi dan banyak melamun kemudian cepat marah dan cepat emosi bisa disimpulkan bahwa guru dan karyawan sedang mengalami stress. Hal ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Praveena (2017), Coetze dan Villiers (2010), Wellyando (2017), Shweta,dkk (2010), dan Daniel (2010) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja seorang karyawan, maka karyawan tersebut memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Darrylia Jennifer Darwin yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja.

Faktor lain yang dapat mendorong kinerja guru dan keterlibatan kerja adalah adanya perasaan senang ketika melihat siswanya berprestasi dan mampu menjadikan sekolah lebih berkualitas karena prestasi tersebut. Keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan tersebut terhadap keseluruhan citra diri (Faslah, 2010). Menurut Yoshimura (1996), dalam Amalia&Fibria (2014), keterlibatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu *emotional, cognitive, dan behavioral*. Apabila seorang guru tidak merasakan perubahan dalam ketiga dimensi tersebut kemungkinan besar tidak ada keterlibatan kerja dari seorang karyawan tersebut. Keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja karena dengan adanya keterlibatan yang tinggi maka guru akan merasa dibutuhkan dan akan bekerja lebih baik lagi sehingga meningkatkan kinerjanya.

Ketika guru banyak melakukan pekerjaan yang menjadikan keterlibatannya tinggi maka guru terkadang merasa stress terhadap pekerjaannya. Stres berkaitan dengan *job involvement*, karena guru yang

memiliki keterlibatan kerja tinggi artinya guru tersebut juga memiliki stress yang tinggi karena dengan keterlibatan kerja tinggi kemungkinan guru tersebut banyak berfikir dan banyak tuntutan dalam pekerjaannya. *Job Involvement* berkaitan dengan kinerja guru, artinya guru dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan banyak terlibat dalam perusahaannya dan memiliki kinerja yang tinggi.

Guru dengan keterlibatan kerja yang tinggi kemungkinan juga memiliki kinerja yang tinggi karena guru tersebut melakukan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradhanawati (2017), Handoyo,dkk (2017), Kakinsale,dkk (2015), Christina. T.S,dkk (2012), dan Logahan,dkk (2014) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian tersebut bertolakbelakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Wansaga,dkk (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketika guru melakukan pekerjaan yang banyak dengan waktu yang terbatas maka bisa menimbulkan stress karena terkadang guru dan karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan namun masih tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi,dkk (2014), Astianto,dkk (2014), Hidayat (2016), Nur (2013) yang menyatakan bahwa stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian

tersebut bertolakbelakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar yang menyatakan bahwa stress tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penyederhanaan beberapa jurnal yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian produksi) PT. FITRAFOOD INTERNATIONAL yang ditulis oleh Darrylia Jennyfer Darwin. Perubahan dilakukan pada Objek dan Subjek penelitian, serta mengganti variabel independen hanya menggunakan stress kerja. Selain itu, peneliti juga mengganti alat analisis penelitian dengan path analisis dan software SPSS.

B. Rumusan Masalah

1. Apa Stres Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja Guru?
2. Apa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru?
3. Apa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru?
4. Apa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menguji Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Guru.
2. Menguji Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru.
3. Menguji Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru.

4. Menguji pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Barat

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan tentang permasalahan-permasalahan yang sering kali muncul dan mengakibatkan stress kerja.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi mengenai stres di tempat kerja dan cara penanganan stres di tempat kerja.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan melatih kemampuan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang diterima selama kuliah.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan informasi tambahan untuk penelitian yang terkait dengan stress kerja, *job involvement* dan kinerja.