

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan masyarakat. Pendidikan memegang peranan penting dalam membentuk karakter masyarakat, mengembangkan keterampilan, dan memperluas pengetahuan masyarakat. Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan. Guru berperan sebagai pendidik, pelatih, dan mentor bagi siswanya. Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pembelajaran. Guru yang berkualitas dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan efisien sehingga meningkatkan hasil belajar siswa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu sekolah yaitu kinerja guru. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi, kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja masih penting diteliti karena kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017) Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, kepuasan pelanggan, dan keuntungan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hal yang penting untuk diteliti karena dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara berkelanjutan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja masih penting untuk diteliti karena memiliki manfaat penting bagi organisasi dan dapat menghasilkan pengetahuan

baru yang dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sinambela (2016) kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mulyasa (2013) berpendapat bahwa penelitian tentang kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru, dan mengembangkan program peningkatan kualitas guru. Pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membawa perubahan yang signifikan pada kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi pada setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, setiap individu dapat mengalami stres, terutama mereka yang memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih rendah terhadap perkembangan tersebut.

Locus penelitian ini di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang merupakan jenjang pendidikan dasar yang ditempuh selama tiga tahun. SMP merupakan jenjang pendidikan yang sangat penting bagi siswa, karena pada jenjang inilah siswa mulai mengembangkan potensi diri dan mempersiapkan untuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Salah satu sekolah menengah pertama di Kebumen yaitu SMP Negeri 1 Klirong. Sekolah ini beralamat di Jalan Raya No. 297, Klirong, Jaraksari, Klirong, Kabupaten Kebumen. SMP Negeri 1 Klirong mempunyai akreditasi A yang berarti sekolah ini memiliki predikat unggul. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan wali murid sekolah ini masuk ke dalam sekolah yang bagus, hal tersebut dapat dilihat dari pembelajaran dan hasil evaluasi yang baik. Hasil evaluasi siswa yang baik didukung dengan kinerja guru yang baik.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Guru
Tahun 2021**

No	Perilaku Kerja	Januari-Juni		Juli-Desember	
		Nilai Rata-Rata	Sebutan	Nilai Rata-Rata	Sebutan
1	Orientasi Pelayanan	84	Baik	93	Sangat Baik
2	Integritas	84	Baik	96	Sangat Baik
3	Komitmen	91	Sangat Baik	93	Sangat Baik
4	Disiplin	84	Baik	94	Sangat Baik
5	Kerjasama	84	Baik	93	Sangat Baik
6	Kepemimpinan	88	Baik	93	Sangat Baik

Sumber: SMP Negeri 1 Klirong

Penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh manajemen SMP Negeri 1 Klirong menghasilkan kinerja yang baik dan mengalami kenaikan di setiap semester. Namun, masih ada beberapa masalah yang terjadi. Berdasarkan hasil wawancara sementara yang telah dilakukan di SMP Negeri 1 Klirong didapat informasi diantaranya guru, kepala sekolah dan beberapa murid. Masalah tersebut yang pertama, yaitu guru terlalu banyak membebaskan tugas kepada siswa yang menyebabkan siswa tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas dengan baik dan teliti, hal ini menyebabkan nilai siswa dan kualitas tugas menjadi turun. Permasalahan yang kedua, yaitu penumpukan jam mengajar guru yang dapat menyebabkan guru kelelahan dan tidak dapat memberikan penjelasan yang jelas kepada siswa saat mengajar. Masalah yang ketiga adalah belum terciptanya tanggung jawab guru yang tinggi dalam tugasnya, yaitu dalam mendidik dan mengajar, banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan yang kurang maksimal, serta banyaknya guru yang kurang menyesuaikan dengan murid selama proses pembelajaran. Permasalahan yang keempat, yaitu kurangnya inovasi guru dalam mengajar contohnya guru hanya menggunakan metode ceramah dan pemberian tugas tanpa variasi yang dapat

menarik minat siswa, serta masih kurangnya guru yang menggunakan media pembelajaran yang menarik dan interaktif seperti video, gambar, atau permainan inovatif. Masalah yang kelima, yaitu atasan atau pengawas hanya fokus pada kekurangan guru dan tidak memberikan pujian atas pencapaian mereka, guru mungkin merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Permasalahan yang terakhir, yaitu antar guru tidak berkomunikasi satu sama lain tentang bagaimana mereka dapat mengintegrasikan materi pelajaran mereka, yang dapat menyebabkan siswa mengalami kesulitan dalam memahami konsep-konsep yang saling terkait.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni stres kerja, stres kerja bisa disebut juga dengan perasaan yang bersangkutan dengan tekanan, keambiguan kerja, frustrasi, dan perasaan takut yang berasal dari pekerjaan (Cullen et al dalam Jin et al., 2017). Permasalahan stres kerja yang ada pada guru di SMP Negeri 1 Klirong yaitu banyak guru yang mengeluh karena merasa stres dengan beban kerja yang berlebihan. Guru harus mengajar beberapa kelas dengan jumlah siswa yang banyak dan harus menyelesaikan tugas lainnya. Hal ini mengakibatkan guru tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan mereka merasa kelelahan. Jadi, dapat diartikan bahwa stres kerja mengganggu guru (dalam penelitian ini guru) dan dapat menimbulkan dampak negatif jika tidak dikendalikan. Stres yang dialami oleh guru akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga pihak manajemen sekolah perlu meningkatkan mutunya. Stres merupakan kondisi dimana seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau konflik antara tuntutan terhadap apa yang diinginkan, serta hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Hal ini juga menurunkan disiplin guru dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya menyebabkan sebagian guru tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal, sehingga berdampak pada pencapaian prestasi akademik siswa di sekolah. Penyebab stres kerja antara lain

stres yang disebabkan oleh kondisi kerja, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja guru yakni tentang disiplin kerja. Disiplin kerja merujuk pada perilaku karyawan di tempat kerja yang mencerminkan ketaatan terhadap norma, aturan, prosedur, dan kebijakan organisasi. Menurut Priyono et al. (2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Priyono et al. (2015), menjelaskan disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan yang berlaku pada organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Masalah disiplin kerja yang terjadi pada guru di SMP Negeri 1 Klirong adalah masih adanya guru yang sering terlambat datang ke sekolah. Hal ini dapat mengganggu proses belajar mengajar dan membuat siswa kehilangan waktu belajar. Masalah lainnya adalah adanya guru yang terlambat dalam mengumpulkan nilai, menyiapkan bahan ajar, dan menyelesaikan tugas administrasi lainnya yang dapat menyebabkan kekacauan dan inefisiensi dalam sistem sekolah.

Selain kedua faktor diatas, faktor kepuasan kerja juga harus diperhatikan demi tercapainya kinerja guru yang baik. Robbins and Judge dalam Damayanti (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada guru di SMP Negeri 1 Klirong perlu mendapat

perhatian khusus dari manajemen sekolah. Beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru yang harus mendapat perhatian tersebut antara lain rendahnya inovasi para guru untuk mengajar dan tingkat kedisiplinan yang cenderung masih rendah. Masalah lain adalah kurangnya penghargaan terhadap guru yang berkinerja baik karena gaji guru di Indonesia umumnya masih tergolong rendah dibandingkan profesi lain serta kurangnya tunjangan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak terhadap perilaku, seperti misalnya stres kerja menurun dan tingkat kedisiplinan cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja meningkat maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian guru akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Pentingnya penelitian ini dilakukan pertama, memberikan kontribusi teoritis sebagai sarana pengembangan pengetahuan yang diteliti secara teoritis, khususnya pengetahuan tentang peningkatan kinerja guru, juga sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian-penelitian yang serupa dimasa yang akan datang serta dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Kedua, menambah pengetahuan dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal, serta membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya lebih profesional sebagai staf pendidik, serta dapat memberi sumbangan teori. Ketiga, penelitian ini dapat melihat bagaimana kinerja guru khususnya guru di SMP Negeri 1 Klirong.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap**

Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMP Negeri 1 Klirong”

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 1 Klirong yakni yang pertama, yaitu guru terlalu banyak membebankan tugas kepada siswa yang menyebabkan siswa tidak memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan tugas dengan baik dan teliti, hal ini menyebabkan nilai siswa dan kualitas tugas menjadi turun. Permasalahan yang kedua, yaitu penumpukan jam mengajar guru yang dapat menyebabkan guru kelelahan dan tidak dapat memberikan penjelasan yang jelas kepada siswa saat mengajar. Masalah yang ketiga adalah belum terciptanya tanggung jawab guru yang tinggi dalam tugasnya, yaitu dalam mendidik dan mengajar, banyak pekerjaan yang terabaikan dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan yang kurang maksimal, serta banyaknya guru yang kurang menyesuaikan dengan murid selama proses pembelajaran. Permasalahan yang keempat, yaitu kurangnya inovasi guru dalam mengajar contohnya guru hanya menggunakan metode ceramah dan pemberian tugas tanpa variasi yang dapat menarik minat siswa, serta masih kurangnya guru yang menggunakan media pembelajaran yang menarik dan interaktif seperti video, gambar, atau permainan inovatif. Masalah yang kelima, yaitu atasan atau pengawas hanya fokus pada kekurangan guru dan tidak memberikan pujian atas pencapaian mereka, guru mungkin merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Permasalahan yang terakhir, yaitu antar guru tidak berkomunikasi satu sama lain tentang bagaimana mereka dapat mengintegrasikan materi pelajaran mereka, yang dapat menyebabkan siswa mengalami kesulitan dalam memahami konsep-konsep yang saling terkait. Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri 1 Klirong?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri 1 Klirong?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Klirong?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Klirong?

1.3. Batasan Masalah

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu agar pembahasan tidak meluas peneliti membatasi bahasan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Klirong.

1. Responden yang diamati adalah seluruh guru ASN yang bekerja di SMP Negeri 1 Klirong.
2. Variabel yang diteliti hanya stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong.
 - a. Kinerja

Menurut Moehariono (2021:14), kinerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel dalam Budiasa (2021:26) sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

b. Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2019) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang, serta orang yang stres menjadi *nerveous* dan merasa kekhawatiran kronis.

Stres kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator stres kerja menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut:

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap pemimpin
- 3) Waktu kerja
- 4) Konflik
- 5) Komunikasi
- 6) Otoritas kerja

c. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) mengatakan disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi”.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) sebagai berikut:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193), kepuasan kerja merupakan pendapatan seorang karyawan, puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya. Perasaan ini terlihat dari perilaku baik seorang karyawan dalam bekerja dan dalam segala hal yang dialaminya di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kepuasan kerja menurut Spector dalam Priansa (2018, p. 292) sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Supervisi (hubungan dengan atasan)
- 4) Tunjangan tambahan
- 5) Penghargaan
- 6) Prosedur dan peraturan kerja
- 7) Rekan kerja
- 8) Pekerjaan itu sendiri
- 9) Komunikasi

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai permasalahan yang diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri 1 Klirong.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri 1 Klirong.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong.
5. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong.
6. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Klirong.
7. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMP Negeri 1 Klirong.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi guru di SMP Negeri 1 Klirong mengenai stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi penurunan stres kerja, serta peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

