

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Tujuan utama SDM adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis, dan sosial. Oleh sebab itu terbentuklah manajemen SDM yang merupakan sekumpulan orang dengan tugas utama melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terkait sumber daya manusia.

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana dan prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk menegembangkan misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Peran guru juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan kedepannya.

Guru adalah orang pertama di sekolah yang langsung berurusan dengan penyampaian ilmu ke siswa. Faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Sekarang ini telah diadakan uji kompetensi guru untuk kelangsungan pendidikan. Seorang guru harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hutabarat (2017:104) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020:37) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Menurut Afandi (2018:114) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

SMAI PB Soedirman 2 Bekasi adalah salah satu lembaga pendidikan sekolah menengah atas swasta yang berlokasi di Perumahan Puri Harapan Jalan Enau Raya Kabupaten Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari SMAI PB Soedirman 2 Bekasi dapat dijelaskan kondisi kinerja guru pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

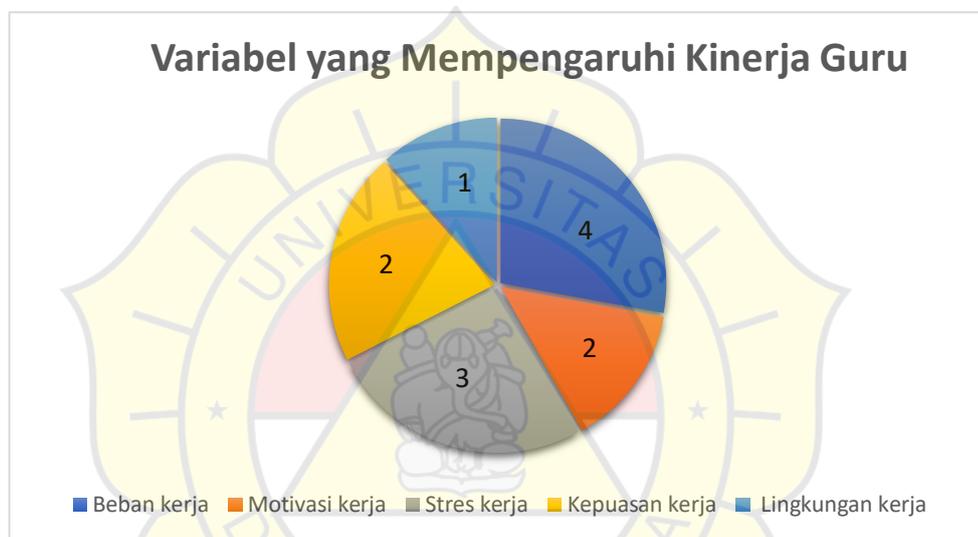
**Data Penilaian Kinerja Guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi Tahun 2020-
2021**

No	Aspek Penilaian	2020	2021	Keterangan
1.	Keimanan dan Ibadah	94	95	Meningkat
2.	Kesetiaan	85	82	Menurun
3.	Ketaatan	82	80	Menurun
4.	Kejujuran	85	82	Meningkat
5.	Penugasan Tugas	85	80	Menurun
6.	Tanggung Jawab	82	80	Menurun
7.	Interaksi Sosial	80	76	Menurun
8.	Kehadiran dan Kerajinan	85	82	Menurun
9.	Inisiatif	80	76	Menurun
10.	Kepemimpinan	82	80	Menurun
Total		840	813	Menurun
Rata – Rata		84	81,3	Menurun

Sumber: Tata Usaha SMAI PB Soedirman 2 Bekasi

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi di tahun 2020 – 2021 penilaian kinerja mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah menyebutkan bahwa penyebab kinerja guru menurun dikarenakan banyaknya tugas administrasi yang harus dikerjakan, sedangkan target waktu yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan. Guru merasa terbebani dan tertekan atas tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru menurun.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi, penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuisioner pra survey untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20% guru atau 12 orang sebagai responden dalam penelitian dan hasilnya dapat dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis Tahun 2022

Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi

Berdasarkan hasil penyebaran prasurvey pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi hasil diagram menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga dapat dijabarkan bahwa tujuan dari karya ilmiah ini yang ingin diteliti oleh penulis yaitu pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

guru. Berikut terdapat adanya data pra kuesioner kepada 12 guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi, sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis Tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru Pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan gambar grafik tanggapan responden interpretasi nilai beban kerja (X1) sangat tinggi rata - rata sebesar 3.83 yang artinya banyaknya beban penugasan yang diterima oleh guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi. Untuk interpretasi nilai stres kerja (X2) sangat tinggi rata – rata sebesar 3.41 yang artinya guru merasa tertekan dengan kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk interpretasi kepuasan kerja sangat tinggi rata – rata sebesar 3.38 yang artinya berarti kepuasan kerja yang dialami guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi adalah sangat puas. Dan untuk ineterpretasi kinerja guru sangat rendah rata – rata sebesar 1.64 yang artinya kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Dari keempat variabel tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sangat tinggi, namun kinerja guru sangat rendah.
2. Stres kerja yang sangat tinggi, namun kinerja guru sangat rendah.
3. Kepuasan kerja sangat tinggi, namun kinerja guru sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Para Guru SMAI PB Soedirman 2 Bekasi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta dapat menambah ilmu pengetahuan, terutama dibidang manajemen serta dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi sekolah dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja guru dan memberikan keuntungan bagi pihak sekolah serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAI PB Soedirman 2 Bekasi. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.