

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pola pikir pendidik terus berubah seiring perkembangan zaman, yang bermula dari pola pikir awam dan kaku kini menjadi lebih modern dan kreatif. Proses pendidikan adalah proses yang membuat individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pengembangan bangsa dan negara yang bertujuan guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Peran pendidikan sangat penting karena pendidikan merupakan kunci utama guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia (Jalil, 2019). Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, serta peningkatan mutu manajemen sekolah (Rahman, dkk 2019)

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal tergantung pada kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang ikut menentukan keberhasilan pendidikan yang diharapkan. Kemampuan profesional yang dimiliki guru akan memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat. Guru bukan satu-satunya instrument dalam dunia pendidikan, tetapi guru

memegang peran penting serta sebagai ujung tombak sukses dan gagalnya suatu pendidikan. (Widayati, dkk 2020).

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami makna kinerja yang sesungguhnya dan harus dibuktikan saat melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa (Said, dkk 2021 : 1).

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini antara lain adalah stress kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Wijaya (2017: 276) menyatakan stres kerja adalah sumber yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja bisa mengganggu seorang guru apabila diabaikan dan dapat menimbulkan efek yang negatif. Beberapa sumber stres dianggap penyebab stres kerja dikarenakan kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Berbagai keadaan bisa menyebabkan kinerja guru menurun salah satunya adalah mudah jatuh sakit dan sulit berkonsentrasi, hal ini tentunya akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan di sekolah (Rahayu, 2021: 2).

Unsur lain yang sangat menentukan kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala

upaya untuk mencapai kepuasan (Khoiriyah, 2020). Seorang guru jika memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Motivasi kerja guru sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat menciptakan bentuk perbuatan nyata. Tingkat motivasi kerja guru yang rendah, dikarenakan kurangnya penghargaan dan apresiasi terhadap prestasi guru yang mendapatkan juara dalam pembuatan karya ilmiah dan guru yang berhasil membimbing anak didiknya mengikuti lomba sehingga berdampak terhadap motivasi kerja dan pengembangan diri dalam mengajar yang semakin menurun dan tidak sesuai dengan harapan sekolah. (Waskito, dkk 2023)

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana guru melihat penghargaan, penghasilan dan umpan balik yang diperoleh atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Saat guru merasa puas atas pencapaiannya maka hal tersebut akan memicu tenaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang telah mencapai kepuasan kerja maka kinerja guru akan terus meningkat sehingga guru akan mampu untuk mengembangkan kreasi, kreatifitas, dan kompetensinya (Waskito, dkk 2023)

SMAN 1 Gebog Kudus adalah satu-satunya SMA di wilayah Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus yang berstatus Negeri. SMAN 1 Gebog beralamat di Jalan Raya PR. Sukun Desa Gondosari Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus Jawa Tengah. Masalah yang terjadi di SMAN 1 Gebog Kudus

sekarang adalah masalah kinerja guru. Berdasarkan informasi dari beberapa wali kelas, masih terdapat beberapa guru yang terlambat dalam mengumpulkan nilai hasil akhir semester. Selain itu, hasil dari wawancara dengan beberapa guru masih terdapat kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang mengakibatkan guru tidak memiliki keterampilan terbaru atau metode pengajaran yang efektif. Hal tersebut menyebabkan kinerja guru belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di dukung dengan SK Pembagian Tugas Semester Genap sebagian guru merasa stress kerja ketika mendapat jumlah jam kerja yang melebihi standar yakni 24 jam kerja dalam seminggu. Hal itu dikarenakan jumlah guru yang terbatas sehingga sebagian guru mendapat jam kerja yang lebih banyak dari standar jam kerja yang ada. Hal ini di dukung dengan adanya data jumlah jam kerja sebagai berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Pembagian Tugas Guru Semester Genap TP 2023/2024**  
**SMAN 1 Gebog Kudus**

No.	Jumlah Jam Mengajar	Jumlah Guru	Persentase
1.	6 Jam – 24 Jam	34 Guru	47
2.	> 24 Jam	39 Guru	53
<b>Jumlah</b>		<b>73 Guru</b>	<b>100</b>

Sumber : SK Pembagian Tugas Semester Genap Tahun Pelajaran 2023 / 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah guru yang mempunyai jam mengajar lebih dari 24 jam dalam seminggu sebanyak 53% dibandingkan dengan jumlah guru yang jam mengajarnya hingga 24 jam dalam seminggu yaitu 47%. Beban kerja yang terlalu berlebihan dan tugas administratif yang tidak berhubungan dengan pengajaran membuat guru menjadi tidak fokus dengan kegiatan mengajar. Hal lainnya adalah kebijakan pendidikan yang sering berubah-ubah serta kurikulum

yang tidak sesuai dengan kebutuhan siswa dapat menyulitkan guru dalam menyesuaikan metode pengajaran yang digunakan.

Masalah lain di SMAN 1 Gebog Kudus berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru menunjukkan kurangnya motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan guru hanya ditugaskan oleh pimpinan untuk mengajar disana sehingga tidak ada motivasi khusus yang diberikan, hanya sebuah bentuk pengabdian serta berharap SMAN 1 Gebog Kudus menjadi sekolah yang lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil rekap kehadiran guru selama 3 bulan terakhir sebagai berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Guru Triwulan SMAN 1 Gebog Kudus**  
**Bulan Januari – Maret 2024**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Persentase</b>
Januari	73	15	21
Februari	73	19	26
Maret	73	11	15

*Sumber: Aplikasi Sinaga 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa data 3 bulan terakhir yaitu bulan Januari sampai Maret 2024 masih terdapat guru yang datang terlambat setiap bulannya yaitu dibulan Januari terdapat 21% guru yang datang terlambat, bulan Februari 26% guru yang datang terlambat, dan bulan Maret 15% guru yang datang terlambat. Masalah berikutnya yang ada di SMAN 1 Gebog Kudus adalah masalah kepuasan kerja guru. Berdasarkan wawancara dari beberapa guru bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja guru yang diterima sehingga membuat guru menjadi tidak puas dengan proses mengajar.

Terdapat *research gap* yang dapat melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang membahas tentang stres kerja yang antara lain hasil penelitian dari Yuwenda, dkk (2022), Cokorda Agung, dkk (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Farisi, dkk (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menurut Zulfah (2023), Hakim, dkk (2020), Harahap, dkk (2021), Basalamah, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Anandita, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menurut Hairudin, dkk (2023), Rosyadi (2020), Jalil (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Asaloei, dkk (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menurut Harefa (2020), Yonatan, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Wijaya (2021), Suwondo, dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menurut Iba, dkk (2021), Widayati, dkk (2020), Sari, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan menurut Pala'langan (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menurut Dahmir ( 2022) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan menurut Annisa, dkk (2021) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian menurut Majidah, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimoderasi kepuasan kerja, sedangkan menurut Waskito, dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 1 GEBOG KUDUS”**

## **1.2 Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup yang membatasi penelitian ini terfokus pada :

1. Variabel eksogen yaitu stress kerja dan motivasi kerja, variabel intervening yaitu kepuasan kerja, variabel endogen yaitu kinerja guru.
2. Objek penelitian ini adalah SMAN 1 Gebog Kudus.
3. Responden penelitian ini adalah guru di SMAN 1 Gebog Kudus.
4. Waktu yang akan digunakan dalam melakukan penelitian ini selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

### 1.3 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang yang sudah dijelaskan, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Masalah kinerja guru yang ada di SMAN 1 Gebog Kudus adalah masih ada beberapa guru yang telambat dalam mengumpulkan nilai hasil akhir semester. Kurangnya pelatihan dan pengembangan professional yang mengakibatkan guru tidak memiliki keterampilan terbaru atau metode pengajaran yang efektif.
2. Masalah stres kerja yang ada di SMAN 1 Gebog Kudus adalah terlihat dari tabel 1 dimana jumlah guru yang mengajar lebih dari 24 jam ada sebanyak 53%. Beban kerja yang berlebihan dan tugas administratif yang tidak berhubungan dengan pengajaran membuat guru menjadi tidak fokus dengan kegiatan mengajar. Kebijakan pendidikan yang sering berubah-ubah serta kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan siswa dapat menyulitkan guru dalam menyesuaikan metode pengajaran yang digunakan.
3. Masalah motivasi yang ada di SMAN 1 Gebog Kudus adalah kurangnya motivasi yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaannya terlihat dari tabel 2 yang menunjukkan peningkatan keterlambatan setiap bulannya. Hal ini dikarenakan guru hanya ditugaskan oleh pimpinan untuk mengajar disana sehingga tidak ada motivasi khusus yang diberikan.
4. Masalah kepuasan kerja yang ada di SMAN 1 gebog Kudus adalah bentuk gaji yang diterima guru belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan saat kinerja yang dilakukan baik dan jam mengajar yang diberikan melebihi standar yang ada sehingga guru belum mendapat kepuasan dalam proses mengajar.

Berdasarkan rumusan masalah diatas terdapat pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus?
3. Bagaimana Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus.
3. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus.

5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Gebog Kudus.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan informasi terkait teori-teori yang telah diajukan didalam literatur seperti teori-teori tentang pengaruh stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja guru melalui penurunan stres kerja, peningkatan motivasi kerja, serta peningkatan kepuasan kerja pada SMAN 1 Gebog Kudus.