

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 merupakan sekolah yang berlokasi di Banda Aceh. Sebagai salah satu sekolah yang menjadi favorit dan terletak dekat pemukiman penduduk, sekolah ini menjadi pilihan orang tua untuk mendaftarkan anaknya bersekolah. Berdasarkan info tersebut guru dan staff sekolah harus bekerja keras untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Meskipun begitu, masih ada fenomena-fenomena yang memberikan masalah terhadap kinerja guru.

Tabel 1.1 Nilai rata-rata kinerja guru SMP 6 Banda Aceh.

Tahun	Rata-rata Kinerja Guru
2019	52,19
2020	51,71
2021	52,78

Sumber: Pengajaran akademik SMP 6 Banda Aceh

Pada tabel 1 dapat dilihat terdapat penurunan kinerja pada tahun 2020 yang disebabkan masalah kinerja guru yang terdapat di sekolah. Pada saat observasi, peneliti mendapatkan beberapa fenomena yang menyebabkan penurunan kinerja guru. Lingkungan sekolah SMP 6 yang terjaga dan bersih membuat guru nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Namun, kurangnya Interaksi antar guru yang disebabkan situasi dan kondisi pribadi yang hanya terpaku pada kelompok yang dipilih saja menjadikan hubungan guru yang kurang baik.

Selain itu, banyak nya tuntutan kerja yang mengharuskan penggunaan teknologi menyebabkan stress kerja terjadi. Pasalnya masih ada beberapa guru yang tidak terampil dalam mengoperasikan teknologi, sehingga menjadi kecemasan tersendiri. Meskipun sudah dilakukan pelatihan, metode tersebut tidak begitu ampuh karena guru-guru merasa beban kerja mereka yang menambah. Adanya masalah tingkat motivasi guru yang disebabkan masalah di rumah atau di sekolah yang membuat guru menjadi tidak semangat untuk mengajar. Perilaku ini menyebabkan guru menugaskan murid untuk mencatat saja.

Fenomena-fenomena di atas tersebut menyebabkan kinerja guru menjadi menurun dan menjadi masalah yang harus diselesaikan pihak sekolah. Hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kepercayaan orang tua terhadap sekolah dan memberikan mereka alasan untuk memilih sekolah lain yang lebih baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening “.

1.2 Rumusan Masalah

Tiap sekolah memiliki tingkat kinerja guru yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan dan stress kerja yang berbeda-beda juga. Oleh karena itu, peneliti memilih SMP 6 sebagai objek penelitian dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP 6 Banda Aceh?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP 6 Banda Aceh?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP 6 Banda Aceh?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP 6 Banda Aceh?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP 6 Banda Aceh?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMP 6 Banda Aceh?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru SMP 6 Banda Aceh?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Silaen (2021:2) Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang kualitas, kuantitas, dan tanggung jawabnya dilakukan dengan baik. Menurut Masrum (2021:31) kinerja guru adalah kesuksesan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang telah direncanakan metodenya untuk pencapaian tujuan dan impian sekolah. Khairiah (2021:1) menambahkan bahwa keberhasilan kinerja seorang guru adalah faktor penting jika ingin meningkatkan mutu pendidikan. Romy (2021) mengatakan kinerja guru yang bermasalah disebabkan oleh beberapa faktor dari internal atau eksternal maupun langsung dan tidak langsung.

1.3.2 Indikator Kinerja

Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan jika memenuhi standar pencapaian yang ditetapkan. Mitchell (dalam Azwar, 2018) memberikan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja.
 - a. Perancangan silabus.
 - b. Melaksanakan evaluasi pembelajaran.
 - c. Pemberian kontribusi evaluasi belajar kepada sekolah.
2. Dimensi ketepatan kerja.
 - a. Dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat.
 - b. Materi ajar yang diberikan sudah diatur sesuai dengan kemampuan siswa.
 - c. Ketepatan dalam materi pembelajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Dimensi inisiatif dalam bekerja.
 - a. Melakukan pengembangan kepada diri sendiri.
 - b. Dapat menggunakan fasilitas media saat proses belajar mengajar.
 - c. Menciptakan inovasi baru dalam administrasi sekolah.
4. Dimensi kemampuan dalam bekerja.
 - a. Dapat mengendalikan keadaan kelas dengan baik.
 - b. Dapat menciptakan interaksi pembelajaran antara guru dan murid.
5. Dimensi komunikasi.
 - a. Mengkomunikasikan tentang hal-hal baru tentang materi yang dipelajari
 - b. Dapat menerima masukan baru.

1.3.3 Definisi Lingkungan Kerja

Pawirosumarto (2017:1339) mengatakan lingkungan kerja adalah tempat bekerja untuk memberikan pengaruh hasil positif dan negatif pada orang yang bekerja untuk mencapai hasil. Menurut Mertoglu (dalam Casinillo, 2020:291) lingkungan kerja yang nyaman memberikan keberhasilan pembelajaran yang memberikan efek pada sifat emosional dan kognitif. Kustinayanti (2021:180) menambahkan lingkungan kerja guru yang nyaman, aman, kondusif akan memberikan keberhasilan guru secara maksimal.

1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut Lubis (2020:19):

1. Hubungan antar guru dan pimpinan organisasi. Hubungan ini sangat penting dilakukan karena berkaitan dengan keberhasilan sekolah. Komunikasi yang baik dan terbuka akan menjamin terhindarnya kesalahpahaman yang mungkin terjadi. Apresiasi dan dukungan dari kepala sekolah memberikan nilai kepercayaan bahwa kerja keras guru diakui. Hubungan ini juga didasari pemahaman dan hormat atas posisi dan peran yang mereka lakukan.
2. Hubungan antar rekan sesama guru. Selain hubungan sosial dengan kepala sekolah, seorang guru juga harus memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sesama guru. Komunikasi antara guru didasari atas kejujuran dan keterbukaan agar dapat saling percaya. Kerja sama antara guru diperlukan untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang ada disekolah.

3. Kondisi kerja. Kondisi kerja adalah segala situasi dan suasana yang ada di dalam maupun diluar sekolah. Hal ini menyangkut, kenyamanan guru, rasa aman, udara yang segar, pencahayaan yang terang dan kebersihan sekolah dalam melaksanakan tugasnya.
4. Fasilitas sekolah. Sarana dan prasarana yang diberikan sekolah membantu guru melaksanakan tugasnya dengan baik. Pemeliharaan sarana dan prasarana sangat penting dilakukan agar benda tersebut dapat terus digunakan.

1.3.5 Definisi Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018:142) stres kerja secara umum berasal hasil kerja seseorang yang merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugas dan kemudian terus merasakan ketidakmampuan tersebut sebagai kegagalan terbesar mereka. Arismunandar (2022:113) menambahkan bahwa Stres kerja yang diterima guru merupakan proses yang disebabkan oleh kondisi tertentu atau situasi tertentu yang terjadi akibat situasi lingkungan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan guru menjadi frustrasi dan emosional. Namun, Ratanasiripong (2021:471) mengatakan jika guru tersebut memiliki tingkat kepercayaan diri dan ketangguhan diri yang tinggi sehingga menjadi peran untuk menjaga kesehatan psikologis mereka.

1.3.6 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Coutler (2018) adalah:

1. Tuntutan tugas. Tuntutan tugas merupakan beban tugas yang akan dilaksanakan individu. Beban ini menyesuaikan dengan kualitas pekerjaan, jarak waktu, dan jumlah tugas yang harus dilaksanakan. Tuntutan tugas yang berat memberikan kondisi tekanan emosional dan perasaan tidak mampu atas tugas tersebut sehingga menjadi stres kerja.
2. Tuntutan peran. Tuntutan peran adalah tanggung jawab individu karena kedudukan sosial atau pekerjaannya. Tanggung jawab ini memiliki hubungan dengan harapan orang lain, kualitas tugasnya, dan hasil tugas yang dilaksanakan.
3. Tuntutan antar pribadi. Tuntutan ini adalah tanggung jawab yang diberikan atas dasar kepercayaan terhadap orang lain. Apabila individu tersebut tidak mampu memenuhi ekspektasi orang yang mempercayainya, maka individu tersebut merasakan tekanan emosional.
4. Struktur organisasi. Struktur organisasi yang tidak jelas, kejelasan peran, tanggung jawab, dan wewenang dapat menyebabkan stres kerja. Penyelesaian masalah yang tidak transparan dan ketidakmampuan organisasi dalam masalah tersebut juga memicu stres kerja.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya pemimpin manajemen pada organisasi. Kepemimpinan organisasi yang tidak baik akan memberikan suasana tidak nyaman yang dapat menyebabkan konflik dan tekanan terhadap bawahannya.

1.3.7 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan pendorong dari individu yang meningkatkan keinginan mereka untuk melaksanakan tugas (Budiyanto & Mochklas, 2020:59). Tewal (2017:112) mengatakan motivasi memiliki tiga unsur elemen penting yaitu adanya dorong dari dalam individu, adanya tindakan, dan terakhir adanya tujuan yang ingin dicapai. Menurut Pianda (2018:61) motivasi guru merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan diri dalam lingkungan dan menyesuaikan diri dalam lingkungan untuk menghindari hukuman atau mendapatkan kenaikan gaji dan promosi. Jorif dan Burleigh (2022:25) menambahkan Kemampuan intelektual seseorang mempengaruhi tingkat motivasi yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan.

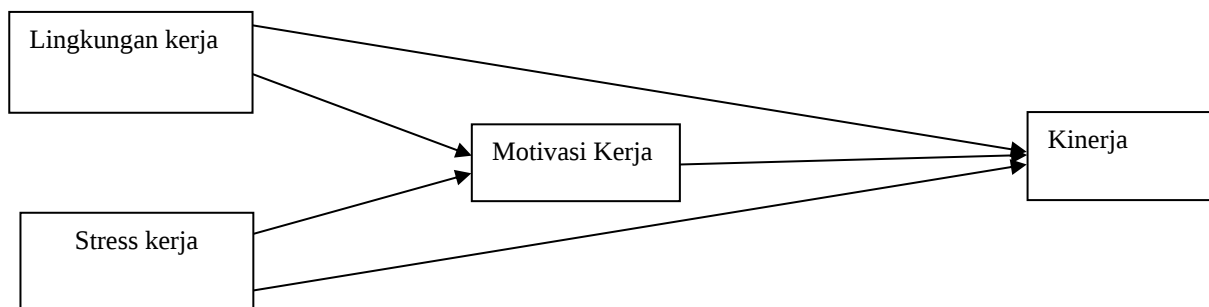
1.3.8 Indikator Motivasi Kerja

Maslow (dalam hartini, 2021:18) mengatakan manusia memiliki tingkat motivasi yang terbagi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar yang ada dalam setiap manusia. Dalam konteks ini, kebutuhan yang dibutuhkan seorang guru yaitu gaji yang sesuai dan waktu istirahat yang cukup.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan kedua setelah kebutuhan pertama telah terpenuhi. Kebutuhan ini meliputi keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja, jaminan kelangsungan kerja dan tunjangan saat tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk menjalin interaksi dengan lebih erat dengan rekan sesama di lingkungan kerja. Kebutuhan ini seperti tugas yang dilakukan secara bersama-sama, kepala sekolah yang akrab, pergi liburan bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan pengakuan, pemberian penghargaan atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian hadiah jika suatu pekerjaan berhasil dilaksanakan akan memberikan tingkat motivasi tinggi bagi orang tersebut.
5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang. Kebutuhan ini dapat terpenuhi pada saat seseorang melaksanakan tugas yang menantang dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya.

1.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1

Ho: Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 2

Ho: Variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha: Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 3

Ho: Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Ha: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 4

Ho: Variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Ha: Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 5

Ho: Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha: Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hipotesis 6

Ho: Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Ha: Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 7

Ho: Variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Ha: Variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.