

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa pendidikan berasal dari dasar didik (mendidik), yakni memelihara dan memberi latihan atau ajaran mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian, yaitu proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses pembuatan, dan cara mendidik (Depdiknas,2013:326)

Pendidikan adalah usaha sadar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional tersebut “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan pengetahuan untuk membuat watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa serta dalam mencerdaskan kompetensi dan kemampuan pengembangannya peserta didik agar manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa berakhlak mulia,sehat dan beriman,berilmu,cakap dan kreatif mandiri, menjaga warga negara Indonesia yang berdemokratis serta bertanggung jawab (Ajwan,2020).

Menurut Fatah bahwa sekolah merupakan wadah tempat proses pendidikan,memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Ini menunjukkan bahwa sekolah merupakan suatu organisasi yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa Faktor komponen yang sangat berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut terkadang terdapat beberapa persoalan yang sering dialami seseorang dalam pekerjaannya dan berujung pada stress yang dihadapi, dimana dari tugas dan pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu guru tersebut, stres yang berkaitan langsung dengan lingkungan kerja disebut dengan stres kerja (Fatah:2003).

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dunia pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitasnya. Guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan memiliki peran yang sangat krusial dalam menciptakan generasi yang cerdas, kompeten, dan berkarakter. Guru adalah figur bagi pelaksanaan

pendidikan di sebuah sekolah, serta guru memiliki peran, fungsi dan kedudukan dalam menghantarkan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Selain itu, guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan siswa maka dari itu guru memiliki kesempatan lebih banyak untuk berinteraksi serta mendidik siswa agar menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik. Misi utama menjadi seorang guru adalah dengan menjalankan tugas sebagai guru baik yang terikat oleh dinas ataupun diluar dinas dalam bentuk pengabdian. Jika kita menginginkan kualitas pendidikan yang baik maka guru harus ditingkatkan kompetensi dan keterampilannya, Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi serta lingkungan kerja yang dinamis dapat menyebabkan berbagai tantangan bagi para guru, salah satunya adalah stress kerja.

Menurut Siagian dalam stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan ataupun tuntutan yang tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Jadi stres kerja adalah salah satu permasalahan yang dihadapi oleh siapapun, yakni ketika ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya dengan baik (Siagian, 2009).

Efek psikologi yang paling sederhana dari stres kerja adalah menurunnya kinerja guru, kinerja guru timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan oleh guru tersebut. Beban kerja itu sendiri akan menyebabkan timbulnya stres kerja pada guru, stres kerja juga disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan. Pengelolaan stres yang dilakukan sekolah akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap guru, sehingga apabila sekolah mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerja guru dapat mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah, karena kinerja guru merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah.

Menurut Mulyasa dalam Permatasari, M.D (2022) Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Permatasari, M.D., & Rohwiyati, R, 2022). Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Secara keseluruhan kinerja guru merupakan faktor yang paling dominan dalam

menentukan kualitas pembelajaran. Artinya jika guru yang terlibat dalam kegiatan yang baik, maka akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru didalam kelas. Dan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam organisasi sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Namun di samping itu, menurunnya kinerja seorang guru tentunya dapat disebabkan oleh banyak hal di antaranya budaya organisasi, komitmen kerja maupun iklim kerja.

Budaya organisasi merupakan kumpulan pemahaman penting yang berkembang, diyakini, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah kelompok orang dari berbagai latar belakang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan sikap yang berkembang dan diyakini oleh anggota. Sistem keyakinan dan sikap tersebut membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Wahyudin, 2022). Budaya organisasi dapat membentuk kerja guru dengan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi juga merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Bahkan budaya organisasi diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing di dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah atau masa lalu organisasi dalam meraih kesuksesan, akan tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau pemegang otoritas dijaga, di pelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen untuk berkompetensi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan kepada setiap individual yang ada, dan dalam struktur budaya organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi kinerja tersebut.

Selain budaya organisasi, komitmen kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru, menurut Hasibuan (2016) komitmen kerja merupakan kesanggupan seseorang dalam mewujudkan dan melakukan pencapaian tujuan organisasi secara umum. Komitmen kerja guru yang tinggi merupakan aspek yang wajib ada dalam sebuah organisasi sekolah, karena dengan terciptanya komitmen kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap situasi kerja yang profesional dan sesuai dengan apa yang sudah diharapkan (Collie et al., 2011). Karena pendidik merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah, maka dengan itu

komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan yang berasal dari dalam diri guru untuk mempertahankan keanggotaannya dan turut ikut bersedia berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan juga turut serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik untuk kedepannya.

Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu upaya dari seseorang tersebut untuk ikut terlibat dalam mewujudkan visi misi organisasi tersebut. Menurut Srinalina (2015) berpendapat bahwa kinerja guru pada dasarnya adalah suatu unjuk kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Dengan itu sudah seharusnya seorang guru juga mempunyai kinerja yang tinggi serta menunjukkan komitmen kerja yang tinggi dalam rangka membangun sekolah yang berkualitas dan juga berintegritas tinggi. (Buchanan, 2015).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja dapat diartikan sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, kontraktor, dll.) tentang lingkungan kerja yang mereka alami (Usman, 2019). Dalam proses pembelajaran disekolah, iklim kerja disekolah sangat diperlukan untuk guru melaksanakan pembelajaran disekolah. Iklim kerja di sekolah dapat diartikan sebagai suasana kerja yang kondusif, seperti tidak ada saling curiga, adanya keterbukaan, adanya keakraban, kekeluargaan, dan terciptanya suasana yang ceria (Tauchida, 2021). Iklim kerja pada sekolah merupakan keadaan di sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang nyaman dan kondusif sesuai untuk meningkatkan pembelajaran dan prestasi akademik. Menurut Supardi hubungan yang terjadi pada iklim kerja di sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru. Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga pendidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan komponen-komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik mengenai wawasan atau pengetahuan dan kepemimpinan, maupun iklim kerja di madrasah (Supardi, 2013). Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja guru, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Iklim kerja yang baik dapat ditunjukkan dengan adanya dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang (Sari et al., 2022).

Dalam dunia kerja terutama pendidikan menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan stress kerja dan juga mempengaruhi kinerja guru. Seperti halnya pada guru penggerak di SMP N Kota Jambi. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa Guru penggerak adalah seorang guru yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Mereka berfungsi sebagai pemimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang siswa secara holistik, aktif, dan proaktif. Guru penggerak juga berperan sebagai organisator, demonstrator, dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil pendidikan pelajar pancasila (Sodik et al., 2021). Dalam konteks SMPN Kota Jambi, guru penggerak berperan dalam mengembangkan diri dan rekan kerja, serta membantu siswa untuk mandiri dalam belajar. Mereka juga menggerakkan komunitas belajar untuk rekan guru di sekolah dan wilayahnya, serta menjadi pengajar praktik bagi rekan guru lain terkait pengembangan pembelajaran di sekolah.

Budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja adalah elemen penting dalam membangun lingkungan yang mendukung di sekolah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, termasuk guru penggerak di tingkat sekolah menengah pertama. Contohnya, studi yang dilakukan oleh Stefanus dan rekan-rekannya. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Amarasi Selatan, Kupang, baik secara simultan maupun parsial. Sebaliknya, stres di tempat kerja menjadi masalah krusial, karena dapat mengurangi produktivitas dan mutu kerja. Salah satu tanda stres kerja yang relevan adalah tuntutan pekerjaan mencakup beban kerja, situasi kerja, dan harapan peran yang sering digunakan dalam studi-studi sebelumnya. Menurut Robbins (2008), tuntutan pekerjaan merupakan elemen penting dalam memicu stres di tempat kerja. Guru penggerak di SMP negeri Kota Jambi mengalami beban kerja yang padat, mulai dari perencanaan kelas yang kreatif hingga kelangsungan pengembangan profesi. Apabila tuntutan pekerjaan terlalu besar tanpa adanya budaya yang positif, komitmen yang kokoh, dan lingkungan kerja yang mendukung, maka kemungkinan besar mereka akan mengalami stres yang tinggi. Tingkat stres kerja yang tinggi terutama disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan dapat mengurangi kinerja guru penggerak baik dari segi jumlah pekerjaan yang selesai maupun kualitas hasil kerja yang diperoleh. Dalam menilai kinerja ini, kita bisa memanfaatkan indikator seperti produktivitas, jumlah tugas/kegiatan yang sukses dilaksanakan, serta penilaian kualitas dari hasil atau metode pengajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk. Menganalisis dampak budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja terhadap stres kerja, serta meneliti pengaruh stres kerja tersebut pada kinerja guru

penggerak, diukur melalui beberapa indikator seperti jumlah tugas dan kualitas pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja guru penggerak di SMPN Kota Jambi sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan dan praktik yang relevan terkait dengan stres kerja dan kinerja guru penggerak.

Hal tersebut juga yang menjadi latar belakang peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Iklim Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru Penggerak di SMP Negeri Kota Jambi**”.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka didapati rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 2) Apakah Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 3) Apakah Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 4) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 5) Apakah Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 6) Apakah Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di SMP Negeri Kota Jambi ?
- 7) Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Dan Iklim Kerja Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampak Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di SMP Negeri Kota Jambi ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja di SMP Negeri Kota Jambi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap stres kerja di SMP Negeri Kota Jambi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap stres kerja di SMP Negeri Kota Jambi.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru penggerak di SMP Negeri Kota Jambi.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru penggerak di SMP Negeri Kota Jambi.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen kerja, dan iklim kerja terhadap stres kerja dan berdampak kinerja guru penggerak di SMP Negeri Kota Jambi.

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pendidikan, baik secara teoritis maupun bersifat praktis.

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen kerja dan iklim kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru penggerak di SMP Negeri Kota Jambi.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsi pemikiran dan informasi untuk dapat dijadikan pertimbangan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengoptimalkan efektivitas sekolah hingga dapat bermanfaat untuk semua pihak khususnya di SMP Negeri Kota Jambi.

b) Bagi Guru

Meningkatkan kinerja guru, sebagai guru yang profesional sesuai kompetensi di bidang keahlinya masing-masing, serta mampu

mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu melalui pendidikan agar terlaksana dan terwujud sesuai dengan kinerja guru. Selanjutnya agar dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kompetensi pedagogik dan mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran dikelas.

c) Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variabel diluar penelitian guna memperbaiki kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka peneliti memberikan batasan pada penelitian ini hanya pada melihat gambaran pengaruh budaya organisasi, komitmen kerja, iklim kerja, stres kerja dan kinerja guru di SMP Negeri Kota Jambi.