**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Standar Nasional Pendidikan bertujuan untuk menjamin mutu Pendidikan Nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Salah satu upaya yang sedang dilakukan yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru yang saat ini sepertinya masih beragam. Sementara itu, relevansinya dalam administrasi pendidikan ialah bagaimana upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan melalui peranan guru, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan.

Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya, maka dari itu dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya, guru harus mampu menunjukkan bahwa

dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Mahendra dalam Ardiansyah & Purba (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2014).

Guru yang tidak dapat memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya maka akan menimbulkan sikap dan tingkah laku negatif yang akan menyebabkan turunnya motivasi pada saat proses pengajaran, sebaliknya guru yang terpuaskan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan berprestasi. Karena itu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja.

Disamping kepuasan kerja, kinerja juga ditentukan oleh faktor lain diantaranya adalah stres kerja, apalagi peserta didik memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga guru harus sabar dalam mengatasi peserta didik. Selain itu stres kerja dapat muncul dikarenakan guru tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas, dan beban kerja yang berlebihan.

Mangkunegara (2013) menyatakan Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan *survey* yang dilakukan di SMK Negeri 1 Kota Jambi, jumlah guru yang terdaftar di sekolah tersebut yaitu 106 orang guru per Februari 2019 yang berstatus PNS 59 orang dan honorer berjumlah 47 orang. Melalui pengamatan awal dan wawancara langsung dengan guru ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di lapangan yang terkait dengan kinerja guru. Fenomena tersebut adalah guru sering datang terlambat jika tidak memiliki jam mengajar pada pagi hari, rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, guru juga sering meninggalkan kelas lebih cepat dari jadwal pembelajaran yang telah ditetapkan dan proses pembelajaran cenderung monoton sehingga membuat peserta didik merasa bosan.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan. Namun, belum ditemukannya penelitian yang sama yang dilakukan di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa masalah-masalah mengenai kinerja guru, dan dari hasil observasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi**”. Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi terhadap upaya yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di masa yang akan datang.

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Kota Jambi dan belum ada penelitian yang serupa di sekolah tersebut.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Jambi.
4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerjanya, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja guru.

1. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan dapat diterapkan dalam pengembangan bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi sekolah yang menghadapi masalah serupa.

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja guru.