

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan tolak ukur dalam keberhasilan sebuah organisasi. Karena sumber daya manusia yang sangat berkualitas akan memberikan dampak yang sangat positif bagi sebuah organisasi. Terbentuknya SDM unggul dapat dicapai dengan mutu yang baik dan berkualitas dalam segi pendidikan. Pendidikan yang bermutu merupakan hasil dari campur tangan guru sebagai pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan menyatakan kecerdasan kehidupan bangsa dan manusia Indonesia yang tinggi dapat diwujudkan dengan pendidikan yang berkualitas. Untuk terwujudnya pendidikan yang berkualitas maka guru diwajibkan memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Bastian (2014) kinerja merupakan pencapaian dalam pelaksanaan suatu kebijakan dalam rangka mewujudkan target, visi dan misi suatu perusahaan. Maksimalnya kinerja guru akan menghasilkan pembelajaran dengan kualitas yang baik (Herwanto & Rustina, 2016).

Kinerja guru adalah hasil dari beberapa tugas yang telah diselesaikan guru sehingga dapat mencerminkan kualitas pembelajaran dan lulusan yang dihasilkan serta tercapainya tujuan dari sekolah. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Biokrasi No 16 Tahun 2009, Penilaian

Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatan. Penilaian kinerja guru digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dengan hasil akhirnya tertuju pada hasil belajar siswa. Penilaian kinerja guru dapat dilihat pada perencanaan pembelajaran, seperti (1) rencana pembelajaran (RPP), menyusun program tahunan program semester, dan silabus; (2) pelaksanaan pembelajaran yaitu pengalokasian waktu pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media belajar, dan penyampaian materi belajar; (3) pada evaluasi pembelajaran (Herwanto & Rustina, 2016).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya stres kerja. Menurut Robbins (2017) stres berkaitan dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas dan urgensi waktu. Stres menghalangi anda untuk mencapai tujuan anda seperti kebingungan atas tanggung jawab pekerjaan. Stres dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan ketidakpastian yang dihadapi individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal dalam kendali individu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Karyawan yang sedang mengalami stres kerja mereka cenderung menganggap bahwa pekerjaan bukanlah suatu hal yang sangat penting. Sehingga target yang telah ditetapkan organisasi tidak mampu tercapai oleh karyawan tersebut. Akan tetapi tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya membuat mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dan target yang telah ditetapkan.

Yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya dari kemampuan mereka dalam bekerja tetapi juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin akan mendorong karyawan untuk berperilaku bijaksana di tempat mereka bekerja, yang berarti mereka mematuhi semua peraturan yang berlaku. Menurut Simamora (2004) adalah prosedur yang mengoreksi bawahan karena telah melanggar prosedur dan peraturan. Dalam organisasi setiap karyawan harus patuh dan taat pada aturan yang telah ditetapkan. Standar dalam mengukur kinerja guru adalah dengan mengukur disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin perilaku,

Beberapa diantara faktor- faktor untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik yaitu kepuasan kerja. Karena individu yang kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam di sebuah organisasi akan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dibandingkan dengan yang kepuasan kerja yang rendah (Robbins, 2017). Karyawan akan menunjukkan performa kerja yang baik secara otomatis di suatu organisasi ketika mereka sudah merasa nyaman dalam suatu organisasi, dihargai serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

Untuk melihat kepuasan kerja dapat dilihat dari dua sisi. Yang pertama dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan, kedua dari sisi perusahaan kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap, dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan (Suwatno dan priansa, 2011). Begitu pentingnya kepuasan kerja bagi organisasi di tingkatkan karena hal tersebut bisa mengurangi resiko menurunnya kinerja karyawan.

Diantaranya dampak yang ditimbulkan dari ketidakpuasan kerja yaitu produktivitas kerja yang menurun.

SMA Negeri 1 Sungayang adalah sekolah menengah atas yang terletak di jalan kebun Sungayang, Nagari Sungayang, Kecamatan Sungayang, Kabupaten Tanah Datar. Dengan visi bertakwa, berprestasi, terampil, kompotitif, berbudaya dan berwawasan lingkungan dengan visi sebagai berikut :

1. Melaksanakan “Paiken Gembrot” pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, gembira, dan berbobot
2. Menumbuhkan semangat keunggulan
3. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler
4. Membina iman dan taqwa
5. Menumbuhkan prilaku yang mencerminkan akhlakul karimah
6. Menciptakan lingkungan yang kondusif dan kekeluargaan
7. Melaksanakan manajemen sekolah parsipatif
8. Menumbuhkan kawasan hijau yang ramah lingkungan

SMA Negeri 1 Sungayang merupakan SMA yang termasuk sekolah yang memiliki banyak prestasi yang pernah diraih. Salah satu diantaranya SMA Negeri 1 Sungayang memiliki peringkat yang sangat bagus di Tanah Datar dari total 45 sekolah menengah yang ada di Tanah Datar. Peringkat terbaik nomor 3 tahun 2020 dan 2021 serta peringkat ke 3 tahun 2022 berdasarkan tingkat siswa yang di terima di perguruan tinggi negeri tingkat Kabupaten Tanah Datar.

SMA Negeri 1 Sungayang sudah melakukan penilaian kinerja guru (PKG) satu kali dalam satu tahun. Penilaian kinerja guru digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, guru yang professional diharapkan memiliki kompetensi dan kualifikasi sebagai agen pembelajaran seperti yang tercantum dalam PP No. 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan pada pasal 20 ayat 1,2 dan 3. Kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kualifikasi akademik minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi yang dimiliki sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan menengah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi professional. Penilaian PKG ini dinilai oleh supervisi, teman sejawat, peserta didik, orang tua siswa serta didapatkan nilai akhir gabungan dari penilaian yang dilakukan oleh setiap orang tersebut. Berikut adalah tabel nilai akhir penilain kinerja guru ( PKG ) SMA Negeri 1 Sungayang

**Tabel 1.1**  
**Nilai Akhir PKG SMA Negeri 1 Sungayang**

<b>No</b>	<b>Nilai</b>	<b>Tahun</b>	<b>Kriteria</b>
1	2020	86,35	Baik
2	2021	85,78	Baik
3	2022	85,20	Baik

*Sumber: Data Internal SMA Negeri 1 Sungayang 2023*

Dari rekap data nilai yang didapatkan bahwa nilai PKG guru SMA Negeri 1 Sungayang mengalami penurunan dari tahun 2020 nilai yang didapatkan pada tahun 2020 yaitu 86,35 mengalami penurunan menjadi 85,78 pada tahun 2021 dan 85,20 pada tahun 2022. Serta predikat yang didapatkan baik dan belum pernah dapat predikat amat baik.

Akibat turunnya PKG guru maka berpengaruh pada hasil belajar siswa yang dapat dilihat pada jumlah penerimaan siswa pada jalur SNMPTN. Proses PBM yang baik dapat dilihat dari keberhasilan peserta didik. Keberhasilan peserta didik dapat dilihat salah satunya melalui data kelulusan siswa ke PTN (perguruan tinggi negeri) melalui jalur SNMPTN. Jalur SNMPTN merupakan jalur masuk siswa ke perguruan tinggi negeri tanpa tes. Jalur SNMPTN ini merupakan jalur seleksi masuk PTN melalui nilai rapor belajar siswa SMA dari kelas X sampai kelas dengan kelas XII serta mencantumkan beberapa sertifikat prestasi yang pernah diraih siswa selama sekolah. Berikut adalah Tabel 1.2 Jumlah Siswa yang diterima PTN jalur SNMPTN 3 tahun terkahir.

**Tabel 1.2**

**Siswa Diterima Masuk PTN Jalur SNMPTN**

No	Tahun	SNMPTN
1	2019/2020	25
2	2020/2021	17
3	2021/2022	15

*Sumber: Data Internal SMA Negeri 1 Sungayang 2023*

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.2 siswa diterima lewat jalur SNMPTN tidak terjadi kenaikan dalam rentang waktu 3 tahun terakhir. Kuota siswa yang dapat mendaftar SNMPTN sebanyak 72 orang. Total siswa lulus ke PTN lewat jalur SNMPTN mengalami penurunan pada tahun 2019/2020 jumlah siswa yang diterima 25 siswa turun menjadi 17 siswa pada tahun 2020/2021 dan pada 2021/2022 terjadi penurunan kembali menjadi 15 orang siswa. Untuk meningkatkan kenaikan jumlah siswa yang diterima di PTN jalur SNMPTN, penting bagi guru untuk menjaga dan menaikkan kinerjanya. Berdasarkan hal diatas bahwa sebagai guru masih perlu ditingkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

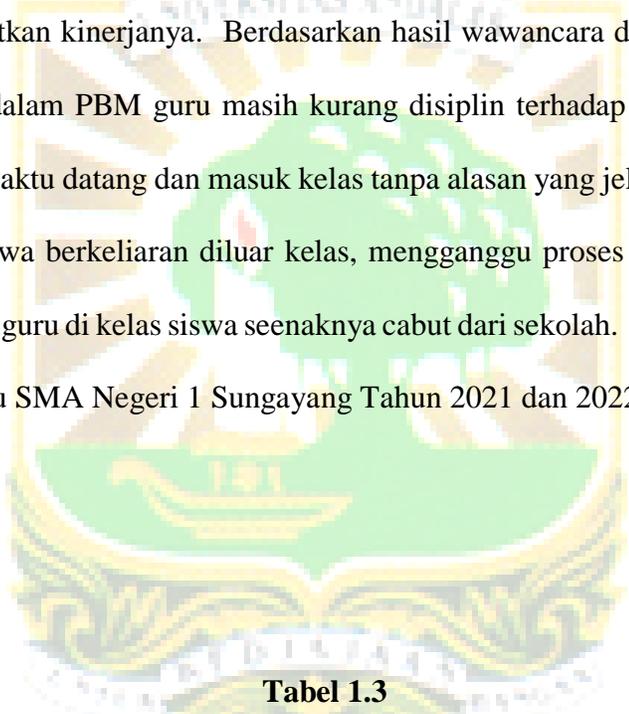
Menurunnya kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang yang dilihat dari hasil nilai PKG guru yang menurun tiap tahun. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa guru dan kepala sekola SMA Negeri 1 Sungayang hal ini disebabkan karena guru mengalami kesulitan dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) karena guru harus mengikuti peraturan pemerintah untuk mengikuti dan mempelajari kurikulum merdeka yang berbeda dengan kurikulum sebelumnya. Pada kurikulum merdeka guru-guru harus mengembangkan kemampuan mengajar karena kurikulum merdeka menganjurkan guru memiliki metode pengajaran yang efektif. Dimana guru-guru dituntut untuk efektif dan kreatif dalam penyampaian materi dan penggunaan media belajar. Kurangnya inovasi dari beberapa guru dalam memberikan penjelasan materi, banyak tugas yang dibebankan guru terhadap siswa dan penjelasan kurang dipahami siswa. Dalam proses PBM guru masih belum sepenuhnya menggunakan model serta media pembelajaran yang inovatif dan kreatif yang membuat siswa menjadi tidak

rileks dan kurangnya penggunaan penjelasan materi dengan berbagai aplikasi untuk tercapainya PBM. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu, biaya, alat dan pemilihan metode atau media pembelajaran yang tepat membuat hasil PBM kurang memuaskan.

Penting bagi guru untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya agar tercapainya hasil PBM yang maksimal agar terjadinya kenaikan penerimaan SNMPTN tiap tahun. Namun dalam upaya tersebut stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, yang mana stres kerja merupakan tanggapan seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya. Adanya aturan baru tentang penerapan kurikulum merdeka di SMA Negeri Sungayang yang berbeda dari kurikulum sebelumnya membuat guru stres karena harus meluangkan waktu untuk mempelajarinya dan memahaminya sendiri dengan waktu yang terbatas serta adanya perbedaan kurikulum saat ini dengan kurikulum yang digunakan sebelumnya dan juga minimnya pelatihan yang dilakukan. Selain adanya aturan yang berubah-ubah dari pemerintah tekanan pekerjaan yang berlebihan juga membuat guru mengalami stres kerja yang menuntut guru untuk membuat dan mempersiapkan media serta metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif dalam kegiatan PBM sehingga materi dapat dipahami siswa dengan baik dan siswa merasa rileks dalam proses PBM. Sedangkan waktu yang dimiliki guru sangat terbatas karena ada beberapa pekerjaan juga yang harus dikerjakan seperti tugas rumah serta mengurus anak. Kurangnya alat yang dimiliki sekolah, biaya yang dianggarkan sekolah sedikit serta pemilihan media pembelajaran yang tepat untuk

membuat dan mempersiapkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif membuat guru mengalami stress kerja . Keterbatasan waktu yang dimiliki membuat guru mengalami stres karena, kurangnya waktu istirahat, bekerja berjam-jam membuat guru kehilangan waktu bersama keluarga. Stres membuat produktifitas kerja guru menurun dan males untuk melakukan pekerjaan.

Dalam menciptakan hasil PBM yang baik maka pentingnya disiplin kerja guru dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak wakil kepala sekolah dalam PBM guru masih kurang disiplin terhadap peraturan sekolah dan tidak tepat waktu datang dan masuk kelas tanpa alasan yang jelas membuat siswa tidak belajar, siswa berkeliaran diluar kelas, mengganggu proses belajar kelas lain. Karena tidak ada guru di kelas siswa seenaknya cabut dari sekolah. Dibawah Ini Tabel 1.3 Absensi Guru SMA Negeri 1 Sungayang Tahun 2021 dan 2022.



**Tabel 1.3**  
**Absensi Guru SMA Negeri 1 Sungayang Tahun 2021 dan 2022.**

Bulan	Tahun 2021					Tahun 2022				
	Sakit	Izin	Alfa	Keterlambatan	Cepat Pulang	Sakit	Izin	Alfa	Keterlambatan	Cepat Pulang
Januari	1	2	0	5	3	1	1	1	6	1
Februari	2	1	0	5	2	2	2	0	9	3
Maret	1	1	0	8	2	1	2	0	7	3
April	1	2	0	6	3	1	1	0	6	3
Mei	1	1	1	8	1	1	1	1	5	1
Juni	0	1	0	5	2	0	1	0	4	2
Juli	1	1	0	6	3	1	1	0	9	4
Agustus	0	0	0	5	2	0	2	0	6	2
September	2	2	0	5	2	2	2	0	8	2
Oktober	1	3	0	5	2	1	3	0	6	2
November	1	1	1	7	1	1	2	0	8	3
Desember	0	1	1	10	2	2	2	1	10	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>28</b>

Sumber: Data Internal SMA Negeri 1 Sungayang 2023

Dari Tabel 1.3 data kehadiran guru dapat dilihat bahwa masih terdapat guru yang tidak disiplin masih banyak guru yang tidak hadir ke sekolah, datang terlambat dan pulang lebih awal. Akibat tidak disiplin guru terhadap peraturan sekolah membuat siswa menjadi nakal, malas untuk belajar, akhirnya siswa ketinggalan pelajaran dan tidak memahami materi. Begitu juga guru lalai terhadap pekerjaan mereka dalam membuat dan mempersiapkan media pembelajaran yang inovatif dan kreatif untuk tersampainya materi kepada siswa dengan baik. Sering abainya guru terhadap peraturan sekolah membuat kinerja guru menurun yang membuat proses PBM kurang maksimal dan hasil PBM siswa menjadi rendah serta berdampak pada penerimaan hasil SNMPTN menurun.

Melalui kepuasan kerja dampak negatif stres kerja yang dialami guru serta kurangnya disiplin guru terhadap kinerja dapat diminisir. Pentingnya untuk segera diatasi oleh sebuah organisasi untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Guru

yang kepuasan kerja yang tinggi akan senang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlunya suatu organisasi untuk meningkatkan pengelolaan manajemen yang baik dengan mengoptimalkan produktivitas kerja, meningkatkan disiplin. Dari hal tersebut peneliti berasumsi bahwa stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja apabila guru mematuhi segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan maka akan meningkatkan kinerja guru. Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru SMA Negeri 1 Sungayang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?
6. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?
7. Bagaimana pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Sungayang.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Sungayang
5. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang.
6. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang
7. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan kajian ini dapat menambah ilmu manajemen sumber daya manusia terutama pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dilihat dari stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu penelitian ini juga digunakan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktisi

Hasil dari kajian ini bagi instansi diharapkan dapat memberikan tambahan dalam informasi serta saran dan masukan sebagai bahan pertimbangan mengenai peningkatan kinerja bagi guru SMA Negeri 1 Sungayang atas pengaruh stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sedangkan bagi pembaca penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi serta referensi untuk penelitian selanjutnya tentang stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungayang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.5 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penelitian ini difokuskan pada empat variabel yaitu stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (Z), sebagai variabel independent, dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen pada guru SMA Negeri 1 Sungayang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dan penyusunan penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini terdapat pembahasan dasar- dasar teori yang relevan dengan penelitian yang akan dibahas yaitu konsep kinerja karyawan, konsep stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Selain itu juga terdapat kerangka konsep, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas tentang rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta instrumen penelitian dan analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil yang diteliti dan dianalisis pada pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran-saran yang dianggap perlu untuk penelitian dimasa yang akan datang.

