

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah fondasi utama bagi pembangunan suatu bangsa dan sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peran sentral dalam menjalankan fungsi pendidikan. Untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuannya dengan baik, sekolah memerlukan sumber daya yang profesional, sistem organisasi yang terstruktur, serta dukungan sumber daya finansial dan non-finansial yang memadai (Nurwahyudi & Astuti, 2022). Guru bertindak sebagai elemen terdepan dalam proses pendidikan di sekolah hal ini berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 1, dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas penting untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Depdiknas, 2005).

Untuk melaksanakan amanat undang-undang di atas, guru dituntut menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal. Adapun tugas dan tanggung jawab guru adalah meningkatkan kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, perencanaan pembelajaran, profesional, evaluasi atau hasil belajar, kolaborasi dan inovasi pembelajaran. Ini diatur dalam undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, mengimplementasikan Pembelajaran, menilai dan mengevaluasi pembelajaran (Depdiknas, 2005). Maka dari itu, tercapainya tujuan dan kualitas pendidikan pada suatu lembaga tidak lepas dari kinerja guru. Ini diungkapkan oleh Peter dan Van

Boekel dalam Huda, (2022) bahwa salah satu faktor terpenting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah dilihat dari kinerja guru..

Kinerja guru adalah komponen penting yang mempengaruhi efektivitas dan proses serta hasil pendidikan. Guru dengan kinerja yang baik, ditandai dengan kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang menjadikannya kunci keberhasilan pendidikan di lembaga sekolah maupun madrasah. Kinerja guru yang unggul akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu, kinerja guru dapat dianggap sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di berbagai jenis dan jenjang institusi pendidikan (Fatmawati dkk, 2022).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang menggambarkan sejauh mana capaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai tujuan organisasi. Maka dari itu, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu diantaranya, kompensasi, inisiatif, pendidikan, pengalaman dan motivasi. Meski perencanaan sudah tersusun rapi, namun jika sumber daya manusia pelaksanaannya tidak berkualitas dan kurang semangat bekerja, maka perencanaan tersebut akan menjadi tidak berguna. Hal ini karena kemampuan sumber daya manusia adalah unsur paling penting untuk mencapai kinerja yang baik (Nurwahyudi & Astuti, 2022).

Menurut Colquit dalam Riyadi, (2022) menyatakan bahwa kinerja (*Performance*) merupakan seperangkat nilai perilaku karyawan yang mendukung atas pencapaian tujuan organisasi dengan positif dan negatif. Kinerja dipengaruhi

oleh mekanisme individu (*Individual mechanism*) yang terdiri atas kepuasan kerja, kejujuran, motivasi keadilan, etika dan stres.

Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama yang dibebankan kepadanya. Kinerja terdiri dari dimensi-dimensi yang saling terhubung dan tidak dapat dipisahkan, sehingga pengukuran kinerja harus mempertimbangkan semua dimensi yang relevan. Dimensi kerja pasti akan berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya (Syafarina dkk, 2021).

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Jadi, kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka sebagai pendidik yang berkompeten untuk mendidik peserta didik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kinerja guru akan dianggap baik dan memuaskan jika tujuan pembelajaran yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Lailatussaadah, 2015).

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan kompetensi yang dimiliki guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara nyata. Dunia kerja nyata guru adalah proses pembelajaran siswa di dalam kelas dan mencakup seluruh hasil upaya guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini meliputi seluruh kegiatan yang terkait dengan tugas-tugas guru sebagai tenaga profesional (Fatmawati dkk, 2022).

Kinerja guru di sekolah atau madrasah dipengaruhi oleh banyak faktor. seperti kepuasan kerja, stres kerja, motivasi, kompensasi, kompetensi guru, kemampuan guru, kepemimpinan dan dukungan dari kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan sekolah, produktifitas dan kreatifitas dalam bekerja, penghargaan,

budaya organisasi dan masih banyak lagi (Mumtaz dkk, 2023). faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi mutu pendidikan khususnya di lembaga pendidikan.

Faktor stres kerja paling rentan yang dialami guru hal ini berdasarkan penemuan empat peneliti dari Departemen Psikiatri University of Alberta, yakni Belinda Agyapong, Gloria Obuobi-Donkor, Lisa Burbach, dan Yifeng Wei. Dalam riset mereka berjudul “*Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review*” di *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Hasilnya profesi guru memang rentan menimbulkan stres yang tinggi dengan angka stres 8,3%-87,1%. Mereka menyimpulkan bahwa stres yang dirasakan guru, diduga berasal dari beban kerja, perilaku siswa, dan kondisi lingkungan pekerjaan (Agyapong dkk, 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti pada tanggal 02 Agustus tahun 2024 - 4 November tahun 2024 bersama ibu nur Hawa selaku kepala RA, ibu Laila sebagai guru RA, Bapak Samsul Rasyad selaku guru MI, ibu Yuslianti sebagai guru MTS dan Ibu Ros selaku guru MA di Yayasan asy-syafi'iyah Kendari serta bapak Abdul Rakib sebagai kepala sekolah MTS, Ibu Fitria selaku guru MI, Ibu Jumiati selaku guru MTS dan Bapak Dino selaku guru MA di Yayasan Darul Mukhlisin Kota Kendari. Diperoleh informasi bahwa masih terdapat guru yang belum memahami dan menyesuaikan diri dengan kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka belajar sehingga sebagian guru sedikit mengalami kesulitan dalam penerapan proses pembelajaran. Hal ini dapat diketahui dari guru yang belum mampu memahami metode pembelajaran yang akan dilaksanakan di kelas. Kemudian masih ada beberapa guru yang kesulitan dalam mengaplikasikan teknologi yang akan digunakan dalam proses

perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan evaluasi pembelajaran, akibatnya guru harus meminta pertolongan kepada guru lain yang paham dalam mengaplikasikan teknologi tersebut. Ada juga sebagian guru yang kurang kreatif dalam membuat soal ujian karena masih mengambil soal ujian yang tersedia di *website*. Selain itu, selama mengajar di kelas sebagian guru kurang fokus meskipun tidak mengabaikan esensi pembelajaran yang dilakukan, hal ini terlihat ketika guru kurang memperhatikan peserta didik saat proses pembelajaran berlangsung akibatnya pembelajaran tidak berjalan secara maksimal. Bahkan ada sebagian guru yang mengajar terkesan formalitas saja dalam menjalankan tugasnya. Ditemukan juga beberapa guru yang mengajar di dua jenjang sekolah yang berbeda.

Berdasarkan hasil temuan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru di Yayasan Kota Kendari masih kurang optimal. Menurunnya kinerja guru disebabkan karena ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi salah satunya adalah stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Riyadi, (2022) salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah stres kerja yang di alami oleh setiap guru. Stres kerja yang dialami guru akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran seperti pada kemampuan kognitif, fisik, psikis dan perilaku pekerja yang secara langsung berpengaruh pada kinerja guru. Beberapa hal yang dapat menyebabkan menurunkan kinerja guru karena stres kerja yaitu: a) beban kerja yang terlalu berat, melebihi kapasitas dan kemampuan guru, b) tekanan waktu yang mendesak dalam penyelesaian tugas, c) kurangnya motivasi atau bimbingan dari pemimpin,

d) adanya Konflik kerja dan e) tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas guru (Wahyuningtyas & Feptiasari, 2022).

Sama halnya yang dialami oleh sebagian guru di Yayasan Kota Kendari, dikatakan bahwa mereka terbebani dengan tugas yang diberikan karena tugas yang diberikan terlalu banyak. Maka stres kerja menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, stres memiliki pengaruh buruk secara langsung terhadap kinerja. Fathurrohman (2018) mengungkapkan bahwa peningkatan tingkat stres yang dialami oleh seorang guru akan mengakibatkan penurunan dalam kinerja dan produktivitas guru. Begitupun dengan pendapat Raditya & Loekmono, (2011) mengatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan, iklim sekolah, komunikasi interpersonal, stres kerja, etos kerja dan kesejahteraan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik mengangkat topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Kota Kendari”**, dengan harapan dapat mengetahui pengaruh stres pada guru terhadap kinerja di dalam lingkungan sekolah.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa guru belum mampu memahami metode pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik.
2. Masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan teknologi yang akan digunakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

3. Sebagian guru masih melibatkan masalah pribadi selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
4. sebagian guru masih kurang kreatif dalam membuat soal ujian karena masih mengambil soal ujian yang tersedia di website.
5. Beberapa guru mengajar di dua jenjang sekolah yang berbeda.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan pada dua variabel yang diduga terdapat pengaruh, yakni: (1) stres kerja (2) kinerja guru. Permasalahan ini sangat penting dikaji dan diteliti dalam rangka usaha meningkatkan kinerja guru dan meminimalisir stres kerja pada guru di Yayasan Kota Kendari.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana stres kerja guru di Yayasan Kota Kendari?
2. Bagaimana kinerja guru di Yayasan Kota Kendari?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Yayasan Kota Kendari?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja guru di Yayasan Kota Kendari.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana stres kerja guru di Yayasan Kota Kendari.

3. Untuk membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Kota Kendari.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.
2. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan baru bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan jangkauan yang lebih luas lagi serta dengan menggunakan teori-teori yang terbaru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, sebagai kesempatan peneliti untuk dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh stres terhadap kinerja guru di Yayasan Kendari
2. Bagi guru, sebagai sumber informasi untuk guru agar dapat bijak dalam mengelola stres sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja dan mengurangi resiko bahaya stres pada guru.
3. Bagi siswa, sebagai informasi dan dorongan untuk siswa agar dapat lebih memperhatikan dan merespon pelajaran yang diberikan oleh guru serta dapat mematuhi setiap peraturan yang ada di sekolah.
4. Bagi sekolah, sebagai informasi saran dan masukan agar lebih memperhatikan kinerja guru.