

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan di era sekarang memegang peranan paling penting dalam kemajuan suatu bangsa, karena dengan melalui pendidikan dapat diciptakan dan dipersiapkan peserta didik yang handal, berkualitas, memiliki kemampuan kognitif yang tinggi serta mampu bersaing dan menempatkan diri dalam setiap perubahan. Selain itu dengan adanya pendidikan diharapkan mampu menciptakan calon – calon tenaga kerja yang handal, professional, berkopetensi tinggi dan produktif.

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya memuat usaha-usaha untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman. Pendidikan dapat dilakukan melalui pengajaran, pelatihan dan lain sebagainya. Pendidikan akan menjadikan seseorang bertambah pengetahuan dan pengalamannya yang menjadikan seseorang tersebut bertambah kedewasaannya. Seseorang yang dewasa tentu akan mampu membedakan hal yang benar dan yang salah. Kedewasaan akan membuat seseorang cerdas dalam membuat skala prioritas.

Menurut Hardjanto (2012) Pendidikan bagi bangsa merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan berhubungan dengan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan seseorang karena pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam pengembangan

sumber daya manusia, maka tenaga pendidik tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan kepada siswa.

Dalam proses pendidikan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidik diantaranya adalah faktor dari siswa, faktor dari sarana dan prasarana sekolah dan yang terakhir salah satunya faktor tenaga pendidik.

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kaitannya mewujudkan tujuan dari organisasi. Pada perkembangannya sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu asset organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola di dalam sebuah organisasi. Maju tidaknya sebuah organisasi salah satunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Guru tidak hanya sebagai pengajar akan tetapi guru juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya guru juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks demi tercapainya tujuan pendidikan.

Guru sebagai pendidik juga memiliki peran penting untuk menunjang kegiatan belajar mengajar karena guru adalah seseorang yang langsung berhubungan dengan peserta didik sehingga peran guru menjadi sangat

menentukan. Oleh karena itu, guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran sangat dituntut memiliki kualitas kompetensi yang baik.

Guru selain berkaitan dalam belajar mengajar, juga dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik-baiknya di sekolah seperti kepada siswa maupun masyarakat umum. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kompetensi professional guru sangat menentukan mutu pendidikan dan tidak dapat dipungkiri bahwa guru merupakan asset berharga dalam organisasi pendidikan, yaitu sekolah.

Fenomena yang sering terjadi adalah apabila tujuan organisasi terhambat dengan permasalahan kepuasan kerja guru yang berdampak kepada semangat kerja guru. Menurut Wibowo (2013) Kepuasan Kerja adalah penilaian terhadap karakteristik pekerjaan dan pengalaman emosional di lingkungan pekerjaan yang di rasakan. Menurut Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja.

Banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh guru tidak diimbangi dengan fasilitas yang memadai sehingga membuat pekerjaan tersebut terasa berat. Keadaan dimana seseorang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang diemban akan menyebabkan beban kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula halnya yang

terjadi di sekolah apabila kepuasan kerja guru rendah maka akan timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyak keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Menurut Mukhtar; Hapzi Ali; dan Rusmini (2017) guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya dapat dilihat dari tingkat prestasi yang tinggi, rasa nyaman sebagai guru, disiplin dalam bekerja, memiliki loyalitas yang tinggi serta minimnya konflik di lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2015) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Hasibuan (2016) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Stres kerja menjadi salah satu masalah serius yang selalu dialami setiap karyawan ditempat kerjanya. Stres kerja dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Faktor selanjutnya yang menjadi penyebab kepuasan kerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam susanty (2017)

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja dalam organisasi sekolah mempunyai pengaruh sangat penting untuk kelancaran pendidikan, di lain sisi juga mampu memuaskan guru dalam melaksanakan kegiatan serta berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila guru dalam melaksanakan pekerjaannya merasa nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan apabila anggota organisasi mempunyai pemahaman yang sama tentang visi, misi dan tujuan dari organisasi.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Prof. Dr. Moherino (2014) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Mulyadi (2015) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi sekolah akan berjalan dengan baik jika pemimpinnya memiliki kecakapan dalam bidangnya dan setiap pimpinan memiliki

keterampilan yang berbeda, jadi kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Ponorogo adalah SMK Negeri 1 Ponorogo merupakan salah satu sekolah kejuruan unggulan di kota Ponorogo, di mana lulusannya dapat bersaing dengan lulusan sekolah unggulan di kota Ponorogo. SMK Negeri 1 Ponorogo ber alamat di Jln. Jenderal Sudirman No. 10 Desa Krajan Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. SMK Negeri 1 Ponorogo didirikan pada tanggal 01 Januari 1969. Awal mulanya sekolah ini berdiri merupakan sekolah cabang/filial dari SMEA Madiun yang dulu dinamai SMELA (Sekolah Menengah Lanjutan Atas) Madiun.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan penulis didapat informasi bahwa beberapa guru SMKN 1 Ponorogo mengeluhkan kepuasan kerja guru belum sepenuhnya maksimal yang dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya stres kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang dibuktikan dengan adanya guru yang belum bisa menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Alasan pengambilan SMKN 1 Ponorogo karena tidak mudah untuk SMKN 1 Ponorogo yang menjadi salah satu sekolah favorit di Ponorogo dan mempunyai 90 guru dan dapat mempertahankan kepuasan seluruh guru yang ada untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan permasalahan yang ada maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN

TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS SMK NEGERI 1 PONOROGO)”

B. Perumusan Masalah

Bertitik pada latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo?
4. Apakah Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo
- b. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo
- c. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo

- d. Mengetahui pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap *kepuasan kerja* guru di SMK Negeri 1 Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak. Adapun manfaat penelitian berdasarkan permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mengetahui lebih dalam mengenai stres kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Disisi lain agar penulis bisa mengimplementasikan mengenai ilmu yang diperoleh kedalam sebuah penelitian dengan obyek nyata.

- b. Bagi Perusahaan / institusi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru bagi institusi dalam hal pemberian sarana informasi dan masukan bagi manajemen mengenai hal-hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dalam institusi tersebut.

- c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya supaya didapat hasil yang lebih sempurna, serta diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran untuk pengaplikasian teori terutama tentang stres kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.