

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dinamika pertumbuhan organisasi saat ini menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang memiliki pengaruh pada kesuksesan dan kelangsungan suatu lembaga. Dinamika lingkungan kerja, kemajuan pesat teknologi digital, dan meningkatnya tuntutan profesionalisme mengharuskan individu untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Eksistensi pengelolaan sumber daya manusia berperan sentral dalam membangun suasana kerja untuk mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Secara umum menurut Hasibuan (2019) Sumber daya manusia dalam pendidikan merujuk kepada semua individu yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, termasuk pendidik, staf pendidikan, dan administrator pendidikan, yang memiliki keterampilan fisik, intelektual, dan praktis yang dibutuhkan untuk meraih tujuan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia ini sangat penting bagi keberhasilan pendidikan, karena mereka berperan langsung dalam proses pembelajaran, manajemen institusional, dan pengembangan kualitas lulusan.

Tantangan utama dalam pendidikan, khususnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), meliputi peningkatan tekanan kerja, yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan di kalangan guru. Guru SMK menghadapi beban kerja yang tinggi, tuntutan pengembangan kompetensi siswa yang selaras dengan kebutuhan industri, perubahan kurikulum, dan dinamika organisasi sekolah yang kompleks. Selain itu, tanggung jawab administratif, fasilitas praktik yang terbatas, dan tuntutan profesionalisme turut berkontribusi pada peningkatan tekanan kerja.

Pengelolaan stres terkait pekerjaan yang buruk dapat menurunkan kinerja guru, membahayakan kesehatan fisik dan mental, serta memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi siswa.

Sumber daya manusia adalah elemen yang paling krusial dalam lembaga pendidikan, termasuk sekolah. Menurut Yulanda (2024) Sumber daya manusia dipahami sebagai personel yang menggunakan kemampuan fisik dan psikologis mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki hak, nilai, dan kebutuhan yang harus diperlakukan dengan bijaksana. Dalam konteks sekolah, guru adalah aset utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Sehubungan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diorientasikan pada langkah-langkah strategis dalam menjaga kesejahteraan psikologis guru, sangatlah penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan vital dalam menginisiasi perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja untuk memastikan kinerja optimal Sigit (2024). Ketika SDM berfungsi secara efektif, lingkungan kerja menjadi kondusif dan mendukung guru dalam menjalankan tugas profesional mereka. Namun, kompleksitas tuntutan pekerjaan, perubahan kebijakan pendidikan, dan penggunaan teknologi digital dapat memengaruhi kenyamanan guru dan stres terkait pekerjaan.

Faktor yang memengaruhi kondisi psikologis guru adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan melibatkan pemberian arahan, bimbingan, dan pendampingan untuk mencapai tujuan organisasi Muh. Arif (2024). Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan stres psikologis, konflik, dan ketidaknyamanan di tempat kerja Azmy (2021). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan keharmonisan di tempat kerja dan meningkatkan

kesejahteraan guru. Sebagai hasilnya, pimpinan yang dipegang oleh kepala sekolah adalah faktor penting yang memengaruhi tingkat stres kerja guru..

Perkembangan teknologi menghadirkan tantangan baru berupa *Technostress*. Dong Yang (2025) menjelaskan bahwa *technostress* adalah kondisi di mana individu tidak mampu beradaptasi secara sehat terhadap teknologi. Guru dituntut untuk menguasai aplikasi pembelajaran, sistem administrasi digital, dan alat evaluasi daring. Menurut Ayyagari (2017) Kompleksitas teknologi, kebutuhan akan respons yang konstan, dan pembaruan sistem yang cepat dapat meningkatkan stres psikologis guru. Situasi ini dapat meningkatkan beban emosional dan memicu stres terkait pekerjaan.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah *Work Resilience* atau ketahanan kerja. *Work Resilience* adalah kemampuan individu untuk tetap adaptif, produktif, dan tangguh ketika menghadapi tekanan kerja Naswall (2019). Guru dengan ketahanan kerja yang tinggi dapat mengelola tekanan, bekerja secara stabil, dan mengatasi perubahan. Namun, guru dengan ketahanan kerja yang rendah cenderung lebih rentan terhadap stres, kelelahan, dan penurunan motivasi.

Stress terkait pekerjaan menurut Mangkunegara (2017) didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang muncul akibat tuntutan kerja yang melebihi kemampuan individu untuk menanganinya. Stres kerja berdampak pada kondisi fisik, emosional, dan perilaku guru. Faktor-faktor penyebab stres kerja dapat berasal dari individu, organisasi, atau lingkungan Cox (198) dalam Ivanoovich (2016) dalam Hendrawan (2018).

Gaya kepemimpinan menjadi aspek yang sangat penting di SMKN 1 Ponorogo karena kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menentukan arah,

efektivitas, dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Di tengah tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten, profesional, berkarakter, dan siap kerja sesuai kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), kepala sekolah dituntut mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengarahkan, memotivasi, serta membangun komitmen guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, perkembangan teknologi, digitalisasi pembelajaran, dan perubahan kebijakan pendidikan yang semakin dinamis menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan pencapaian visi dan misi sekolah, karena melalui kepemimpinan yang efektif kepala sekolah dapat mengoptimalkan kinerja guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta mendorong terciptanya pendidikan yang berkualitas di SMKN 1 Ponorogo.

Technostress menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja guru. Perkembangan teknologi pendidikan menuntut guru untuk mampu merancang dan menggunakan media pembelajaran yang interaktif agar proses belajar menjadi lebih menarik dan sesuai dengan karakteristik peserta didik. Guru tidak hanya dituntut menguasai materi pembelajaran, tetapi juga harus mampu mengoperasikan berbagai aplikasi dan platform digital untuk membuat presentasi interaktif, video pembelajaran, kuis berbasis teknologi, serta bahan ajar digital lainnya. Tuntutan tersebut menjadi tantangan yang lebih besar bagi guru, khususnya yang berada pada kelompok usia senior, karena harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang berlangsung sangat cepat. Perbedaan tingkat literasi digital, keterbatasan pengalaman dalam penggunaan teknologi, serta tekanan untuk terus menghadirkan

pembelajaran yang inovatif dan tidak monoton dapat memicu munculnya technostress. Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus tanpa dukungan dan pelatihan yang memadai, maka berpotensi meningkatkan stres kerja guru.

Faktor lain yang menjadi penyebab stres kerja guru Adalah *work resilience*. *Work Resilience* menjadi faktor penting yang memengaruhi stres kerja guru. Menurut Iftadi (2024) guru dengan *work resilience* rendah lebih rentan terhadap stres kerja karena beban kerja yang tinggi, tuntutan dari siswa dan orang tua, serta tekanan administratif yang berkelanjutan. Ketidakmampuan guru untuk mengelola stres ini dapat mengurangi kesehatan fisik dan psikologis serta menurunkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, guru dengan *work resilience* yang baik dapat mengelola stres, mempertahankan motivasi, dan mempertahankan kinerja optimal bahkan dalam kondisi kerja yang menuntut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena guru merupakan sumber daya utama dalam proses pendidikan. Tingginya tuntutan administrasi berbasis teknologi, perubahan sistem kerja, serta kebutuhan adaptasi yang berkelanjutan berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, produktivitas kerja, serta kesejahteraan guru. Meskipun penelitian mengenai gaya kepemimpinan, technostress, work resilience, dan stres kerja telah banyak dilakukan, kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada guru SMK, khususnya di SMKN 1 Ponorogo, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja guru sehingga dapat menjadi dasar bagi

sekolah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

SMKN 1 Ponorogo adalah salah satu lembaga pendidikan vokasi dengan spesifikasi tugas serta tingkat pertanggungjawaban yang tinggi. Guru dituntut tidak hanya memberikan pengajaran teoretis dan praktis, tetapi juga memenuhi tuntutan administrasi yang semakin digital, seperti rapor elektronik, sistem evaluasi digital, aplikasi absensi, dan aktivitas pelaporan berbasis teknologi lainnya. Situasi ini dapat meningkatkan potensi stres teknologi di kalangan guru.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat memengaruhi suasana dan budaya kerja di sekolah. Gaya kepemimpinan yang terlalu menekan, kurang komunikasi, atau kurang memberikan dukungan dapat meningkatkan beban psikologis pada guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang inklusif dan suportif membantu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Ketahanan guru dalam menghadapi tekanan teknologi dan dinamika organisasi bervariasi. Beberapa guru beradaptasi secara efektif terhadap perubahan, sementara yang lain kesulitan ketika tuntutan pekerjaan meningkat. Variasi kemampuan ini menyebabkan perbedaan tingkat stres kerja di antara guru dan merupakan fenomena yang relevan untuk penelitian lebih lanjut.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan, technostress, work resilience, dan stres kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian terdahulu umumnya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja maupun kepuasan kerja, sedangkan kajian yang secara khusus membahas stres kerja guru, terutama pada guru sekolah kejuruan, masih relatif terbatas. Penelitian mengenai technostress pada guru di

Indonesia juga lebih banyak dilakukan pada masa pembelajaran daring selama pandemi COVID-19, sementara pada era pasca-pandemi guru dihadapkan pada tuntutan penggunaan berbagai teknologi digital sekolah, seperti Learning Management System (LMS), aplikasi administrasi, dan platform pembelajaran lainnya. Di sisi lain, work resilience lebih sering diteliti sebagai variabel moderator atau intervening dibandingkan sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap stres kerja. Selain itu, hasil penelitian mengenai hubungan work resilience dengan stres kerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Berdasarkan telaah literatur yang telah dilakukan, penelitian yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan, technostress, dan work resilience secara simultan terhadap stres kerja guru sekolah kejuruan di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja guru.

Berdasarkan telaah pustaka belum ditemukan penelitian yang secara simultan menguji tiga variabel gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan *Work Resilience* dalam satu model terhadap stres kerja guru SMK, khususnya di SMKN 1 Ponorogo yang memiliki karakteristik beban teknologi administrasi dan pembelajaran yang tinggi. Dengan demikian, SMKN 1 Ponorogo menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan *Work Resilience* berpengaruh terhadap stres kerja guru.

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada paparan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo?
2. Apakah *Technostress* (X2) berpengaruh terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo?
3. Apakah *Work Resilience* (X3) berpengaruh terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan (X1), *Technostress* (X2), dan *Work Resilience* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Technostress* (X2) terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Resilience* (X3) terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), *Technostress* (X2), *Work Resilience* (X3) terhadap Stres Kerja guru SMKN 1 Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil studi ini diharapkan dapat memfasilitasi para peneliti dalam mengaktualisasikan pengetahuan serta memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan *Work Resilience* dalam stres kerja guru.

2. Manfaat Bagi Sekolah / institusi terkait

Studi ini diharapkan dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja guru melalui pengelolaan gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan *Work Resilience* secara lebih optimal. Selain itu, Penelitian ini juga dapat membantu sekolah mengidentifikasi indikator yang memengaruhi stres kerja guru, seperti beban kerja, tekanan waktu, kondisi lingkungan kerja, tuntutan teknologi, dan kemampuan guru untuk beradaptasi dan menahan tekanan kerja.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi maupun pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber manajemen daya manusia, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan *Work Resilience* terhadap stres kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi basis referensi bagi studi-studi lanjutan serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi pihak sekolah dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja guru.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan serta bahan telaah bagi kajian selanjutnya yang berfokus pada dampak gaya kepemimpinan, *Technostress*, dan ketahanan kerja terhadap stres kerja guru



