

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau *human resource*, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut guru atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan y) dan praktek praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku. (Alwi & Sugiono, 2020)

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum. Menurut Rivai fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua fungsi yaitu Fungsi Manajerial yang terdiri dari Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan Pengendalian (*controlling*), serta Fungsi Operasional yang terdiri dari Pengadaan tenaga kerja (SDM), Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pemutusan hubungan kerja. (Primayana, 2018)

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan guru dengan kinerjanya. Peneliti menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja guru dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat

mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi. **(Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021)**

Stress kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai. **(Silfiana, 2021)**

Konflik kerja yaitu komunikasi terhadap kinerja guru, menyimpulkan bahwa ada pengaruh konflik yang dilihat dari sumber konflik yaitu komunikasi terhadap kinerja guru, bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sementara hasil penelitian yang dilakukan sains dimana salah satu hipotesis menyimpulkan bahwa konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hipotesis yang lain menyimpulkan bahwa konflik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru. **(Suartana & Dewi, 2020)**

Kinerja guru yaitu berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja guru pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja guru agar semakin baik. Dorongan- dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manajer bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para guru meningkat. **(kiki asnawi, 2020)**

SMP Negeri 1 Tanjung Mutiara merupakan salah satu SMP negeri yang

berada di Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Sekolah ini mulai beroperasi sejak tahun 1965. Dahulu, sekolah ini bernama SMP Tiku, tetapi dengan bergulirnya waktu dan semakin banyak SMP yang mulai berdiri maka sekolah ini berganti nama menjadi SMP Negeri 1 Tanjung Mutiara. Sekolah ini memiliki luas lahan yaitu 4.900 m² dan luas bangunan yaitu 1.081 m². Sekolah ini perlahan-lahan mulai meningkatkan pembangunan dan fasilitas sekolah demi kelancaran proses pembelajaran. Sekolah telah difasilitasi oleh internet (Jardiknas) yang merupakan bantuan perpanjangan tangan dari Kementerian Pendidikan Nasional. Oleh karena itu SMPN 1 Tanjung Mutiara telah memiliki website dan email sekolah : smp1tanjungmutiara@gmail.com serta Facebook sekolah : SMPN 1 Tanjung Mutiara.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak sekolah, didapat beberapa fenomena yang terjadi di SMP N 1 Tanjung Mutiara seperti masih kurangnya kegiatan-kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru dilingkungan kerja, kegiatan maupun pelatihan amat berguna untuk meningkatkan kinerja guru, terutama bagi guru yang baru bekerja dan masih membutuhkan arahan. Sementara guru yang telah lama bekerja biasanya mengalami peningkatan kinerja seiring waktu.

Sekolah dapat memberikan kegiatan ataupun pelatihan langsung di lokasi kerja, atau dengan mendanai program pembelajaran mengenai faktor faktor yang memengaruhi kinerja. Apa pun metodenya, sekolah perlu memastikan semua gurunya mendapatkan kegiatan ataupun pelatihan yang setara dengan kemampuannya.

Kurangnya evaluasi kinerja guru terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara juga merupakan Faktor kurang berkembangnya kreativitas guru dalam bekerja, form penilaian kinerja akan meningkatkan kinerja guru. Tidak hanya guru yang berada pada tingkat bawah saja tetapi juga bagi guru yang berada ditingkat atas. Hal ini karena segala pekerjaan yang dilakukan oleh guru sudah terdata secara lengkap, dengan begitu guru pun dapat akan berlomba-lomba untuk bekerja dengan giat agar form penilaian kerja miliknya dapat terlihat baik dan tentunya perusahaan akan memberikan reward kepada guru yang memiliki kinerja sangat baik.

Bahaya stress kerja yang dialami guru dalam bekerja diakibatkan karna kondisi fisik yang lelah, tuntunan pekerjaan yang tidak mencapai target, banyak masalah pada siswa maupun konflik kerja yang terjadi pada rekan kerja yang tak sejalan, itu dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara, kita dapat mengatasi dengan memberikan program jalan jalan atau studytour bagi guru agar mengurangi sedikit stress kerja.

Pada lingkungan sekolah kurangnya kerja sama antar anggota guru, kurang kompak dalam melaksanakan tugas, penyebabnya antara lain kurangnya rasa percaya atau adanya keraguan atas kemampuan partner tim kita, dan juga merasa tersaingi dan rasa iri hati antar sesama anggota guru, kepercayaan adalah hal utama yang harus kita bangun dan jaga. Rasa ragu atau kurang percaya ini biasanya tidak sadar dilakukan oleh beberapa guru, Memberikan rasa adil dari pimpinan terhadap guru dapat menambah rasa kekompakan pada lingkungan sekolah.

Selain itu kemampuan kinerja guru, kurang optimalnya kinerja guru maupun

rendahnya kesadaran guru tentang kondisi dilingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap Lingkungan sekolah yang menjadi acuan penilaian bagi sekolah lainnya. karna disetiap kualitas sekolah yang baik ada di kinerja guru yang sangat bagus dan tertata.

Ketidakmampuan pemimpin dalam mendorong atau memotivasi guru untuk slalu mengevaluasi hasil kinerja guru dilingkungan kerja, Selain ketidakmampuan tersebut, kegagalan kinerja guru juga biasanya terjadi akibat kesalahan seorang pemimpin dalam mengawasi timnya. Kesalahan tersebut mulai dari kesalahan persepsi hingga pola komunikasi, mengatasinya dengan adanya kotak saran atau form penilaian terhadap kinerja guru maupun pimpinan. Berikut adalah data capaian kinerja guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.

Tabel 1.1
Data Capaian kerja Guru
SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam T/P 2021

NO	KEGIATAN DAN TUGAS JABATAN	AK	REALISASI				PENG-HITUNGAN	NILAI CAPAIAN
			KUANT/ OUPUT	KUAL/ MUTU	WAKTU	BIAY A		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1.UNSUR UTAMA

A.	Melaksanakan Pembelajaran atau pembimbingan BK	10,13	1 laporan PKG	87	6 bulan	-	263.000	87,67
1	Menjadi Waka /Kaperpus/Kalab/ Kaprodi	0,00	0 SK/ST	0	6 bulan	-		
2	Menjadi wali kelas atau tugas yang Relevan	0,51	1 SK/ST	87	6 bulan	-	263.000	87,67
3	Menjadi Tim PKG / Supervisi Akademik pada	0,00	0 SK/ST	0	6 bulan	-		

	satuan pendidikannya								
4	Membimbing siswa dalam kegiatan Ekstrakurikuler dan atau Menjadi Tim TPMS	0.20	1 SK/ST	87	6 bulan	-	263.000	87,67	
5	Melaksanakan Pembimbingan pada kelas yang menjadi tanggung jawab	0,00	0 SK/ST	0	6 bulan	-			
B.	Melaksanakan Kegiatan Pengembangan keprofesian								
1.	Mengikuti Diklat Fungsional	1,00	1 sertifikat	87	1 bulan	-	263.000	87,33	
2	Menyusun Publikasi Ilmiah (karya tulis ilmiah atau karya inovatif)	4,00	1 Laporan	86	1 bulan	-	262.000	87,33	
2.UNSUR PENUNJANG									
1	Menjadi anggota aktif organisasi profesi	0,00	0 SK /ST	0	6 bulan	-			
2	Menjadi anggota aktif pramuka	0,00	0 SK /ST	0	6 bulan	-			
3	Menjadi pengawas ujian sekolah	0,04	1 SK /ST	86	1 bulan	-	262.000	87,33	
4	Penghargaan masa kerja pengabdian 20 tahun	0,00	0 SK /ST	0	0 bulan	-			
5	Penghargaan guru teladan tingkat kabupaten	0,00	0 SK /ST	0	0 bulan	-			
3.TUGAS TAMBAHAN KREATIVITAS PENUNJANG									
1	Tugas tambahan					-			
2	Kretivitas					-			
		15,67							
Nilai Capaian SKP								87.50 (Baik)	

Sumber SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam

Pada table 1.1 diatas dilihat bahwa pencapai kinerja kinerja guru di SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam yang sudah di Realisasikan yang menjadi unsur utama melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan BK nilai AK 9,75 dengan 1 laporan kua/Mutu 87 waktu 6 bulan perhitungan biaya 263,000 nilai capaian SKP 87,67. Menjadi Waka/ Kaperpus/ Kalab/ Kaprodi dengan memiliki nilai kosong selama waktu 6 bulan. Selanjutnya menjadi wali kelas / tugas yang relevan nilai AK 0,49 dengan 1 SK/ST kual/Mutu 87 waktu 6 bulan perhitungan 263,000 capaian SKP 87,67

Menjadi Tim PKG / Supervisi Akademik pada satuan pendidikannya AK 0,00 kuant/Output 0 SK/ST Kual/Mutu 0 waktu 6 bulan penghitungan tidak ada nilai capaian SKP 0. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler atau menjadi tim TPMS Nilai AK 0,20 kuant/Output 1SK/ST Kual/Mutu 0 waktu 6 bulan perhitungan 263,000 nilai capaian SKP . Melaksanakan pembimbing pada kelas yang menjadi tanggung jawabnya nilai AK 0.00 Kuant/Output 0SK/ST Kual/Mutu 0 waktu 6 bulan pernghitungan dan nilai capaian SKP 0.

Melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian, Mengikuti Diklat Fungsional nilai AK 1,00 dengan 0SK/ST Kual/Mutu 87 waktu 8 bulan penghitungan 263,000 nilai capaian SKP 87,67. Menyusun publikasi ilmiah (Karya tulis Ilmiah atau karya inovatif) nilai AK 4,00 dengan 1 laporan kual/Mutu 87 waktu 1 bulan penghitungan 263,000 nilai capaian SKP 87,67.

Unsur penunjang menjadi anggota aktif organisasi profesi Nilai AK 0.00 dengan 0 SK/ST Kual/Mutu 0 waktu 6 bulan penghitungan dan nilai capaian 0. Menjadi anggota aktif pramuka nilai AK 0,00 dengan 0 SK/ST kual/Mutu 0 waktu 6 bulan perhitungan dan nilai capaian sama sama 0.

Menjadi pengawasn ujian sekolah nilai AK 0,04 dengan 1 SK/ST Kual/Mutu 87 waktu 1 bulan penghitungan 263,000 nilai capain SKP 87,67. Penghargaan masa kerja

pengabdian 20 tahun dan Penghargaan guru teladan tingkat kabupaten tidak ada pencapaiannya semua nilai 0. Tugas tambahan atau kreatifitas tidak ada.

Berikut adalah beberapa rekapan kasus yang terjadi pada siswa pada tahun pelajaran 2021 yang bias berdampak menjadi stress kerja dan jуда konflik kerja pada guru yang sangat berpengaruh terhadap Lingkungan sekolah pada tabel 1.2.

TABEL 1.2
Rekapan kasus pelanggaran siswa pada SMP N 1Tanjung Mutiara Kab
Agam T/P 2021

NO	URAIAN MASALAH	TINDAK LANJUT MASALAH	JUMLAH
1	Melanggar tata tertib	Membuat surat perjanjian dan melakukan pembinaan dengan guru BK	9
2	Main PS saat jam pelajaran	Membuat surat perjanjian	3
3	Tidak sopan pada guru	Membuat surat perjanjian	3
4	Cabut / bolos	Membuat surat perjanjian ,jika di ulagi bersedia orang tua dipanggil ke sekolah	7
5	Berbohong pada guru	Membuat surat perjanjian	2
6	Terlambat masuk kelas	Membuat surat perjanjian	5
7	Datang kesekolah tapi tidak ikut serta dalam pelajaran	Membuat surat perjanjian	5
8	Melakukan bully/ perundingan	Membuat surat perjanjian dan memintak maaf kepada korban	7
9	Merusak fasilitas sekolah	Menganti rugi atas kerusakan yang dilakukan	1
10	Berkelahi	Membuat surat perjanjian, keliling lapangan	2
11	Sering keluar masuk saat belajar	Membuat surat perjanjian	2

Sumber Di SMP N 1 Tanjung Mutiara kab agam

Pada table 1.2 menunjukkan rekapan masalah yang terjadi pada siswa di SMPN N 1 Tanjung Mutiara kab agam dalam jangka 10 bulan terakhir. Masalah pada siswa yang menyebabkan terjadinya stress kerja dan konflik kerja terhadap

guru, Diantaranya ada beberapa siswa yang memiliki masalah ataupun konflik. Siswa yang melanggar tata tertib sebanyak 9 orang dengan sanksi Membuat surat perjanjian dan melakukan pembinaan dengan guru BK, ada juga siswa yang bermain PS disaat jam pelajaran sebanyak 3 orang dan sanksi ringan dengan membuat surat perjanjian, siswa yang tidak sopan kepada guru ada sebanyak 3 orang disanksi ringan membuat surat perjanjian dan tidak mengulaginya lagi, dan juga siswa yang bolos ataupun cabut ada sebanyak 7 orang disanksi Membuat surat perjanjian ,jika di ulagi bersedia orang tua dipanggil ke sekolah, siswa yang berbohong kepada guru ada sebanyak 2 orang disanksi Membuat surat perjanjian, siswa yang terlambat masuk kelas ada sebanyak 5 orang dengan peringatan membuat surat perjanjian, siswa yang datang kesekolah tapi tidak ikut serta dalam pelajaran sebanyak 5 orang, siswa yang melakukan aksi pembully-an atau perundingan ada sebanyak 7 orang dengan sanksi membuat surat perjanjian dan memintak maaf korban yang dibully. Siswa dengan kasus merusak fasilitas sekolah ada 1 orang dan kenakan sanksi mengganti kerugian sekolah, siswa yang berkelahi ada 2 orang dengan sanksi membuat surat perjanjian dan dihukum keliling lapangan, siswa yang sering keluar masuk saat jam pelajaran ada 2 orang mendapatkan peringatan dengan membuat surat perjajian agar tidak sering melakukan hal yang sama.

Berdasarkan latar belakang di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana faktor keterikatan kerja ,tererlibatan kerja , dengan kinerja guru. Dengan begitu kita akan mengambil penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis penuis tertarik untuk mengambil sebuah

penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMP N 1 TANJUNG MUTIARA KABUPATEN AGAM”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dan penjelasan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahan- permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kegiatan-kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kinerja Guru pada SMP N 1Tanjung Mutiara Kab Agam.
2. Kurangnya evaluasi Kinerja Guru pada lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
3. Kurangnya Reward / penghargaan pada kinerja Guru di lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
4. Banyaknya masalah pada siswa menyebabkan stress kerja dan menurunnya kinerja Guru dilingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
5. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi,kurang kompak dalam melaksanakan tugas / kurang peduli antar sesama anggota Guru menjadi konflik dilingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
6. Kemampuan Kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara dapat mempengaruhi Lingkungan Sekolah Kab Agam.

7. Rendahnya Kesadaran Guru tentang kondisi lingkungan kerja di SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
8. Kurangnya optimalnya kinerja Guru dilihat dari prestasi atau pencapaian dari nilai siswanya pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
9. Banyaknya rasa tersaingi dan iri hati antar Guru menjadi konflik di lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.
10. Ketidakmampuan pimpinan sekolah dalam mendorong Guru untuk selalu mengevaluasi hasil kinerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam.

1.3 Batasan Masalah

Dalam mencapai sasaran dan terarahnya penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran utama yang diharapkan maka penulis membatasi masalah ini dengan “Stres kerja” (X1), Konflik kerja (X2), kemudian kinerja guru (Y) dan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru pada Smp n 1 Tanjung Mutiara Kab Agam Kab Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?

3. Apakah Stres kerja berpengaruh Terhadap kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variable intervening pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?
7. Bagaimana pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam
2. Untuk mengetahui konflik kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam
3. Untuk mengetahui Stres kerja berpengaruh Terhadap kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam
4. Untuk mengetahui Konflik Kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam

5. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam
6. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru melalui lingkungan kerja sebagai variable intervening pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam
7. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja guru pada lingkungan kerja. Serta, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab Agam

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Smp N 1 Tanjung Mutiara dalam melakukan evaluasi terhadap memecahkan masalah dalam stress kerja dan konflik kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja yang bertujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang diharapkan

pada lingkungan kerja dan juga dapat meningkatkan maupun mengevaluasi kinerja guru menjadi lebih baik.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru mengenai pentingnya meningkatkan kinerja guru dengan cara dan metode demi meningkatkan mutu dalam bekerja.

4. Bagi lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga SMP N 1 Tanjung Mutiara Kab agam agar lebih giat dan mendongkrak semangat para guru terhadap tanggung jawab yang mereka pikul, dan dapat juga menyuarakan isi hari dari berbagai kalangan guru.

5. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bahan referensi guna penelitian selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan dalam menghadapi masalah stress kerja dan konflik kerja bagi para guru dilingkungan kerja terhadap kinerja guru.

BAB II

PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA FIKIR, DAN