

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu upaya dalam mendapatkan suatu ilmu dan skill pada setiap diri individu agar individu mendapatkan pengembangan terhadap dirinya untuk menaikkan taraf kehidupan sehingga dapat menerima jika sewaktu-waktu adanya perubahan-perubahan yang akan terjadi dikehidupannya. Pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat di kembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir dan perilaku yang baik yang menjadi cerminan diri individu tersebut.

Pendidikan pada masa desentralisasi berbeda dengan sentralisasi. Pada masa sentralisasi segala sesuatu seperti; bangunan sekolah, kurikulum, jumlah murid, buku pelajaran, cara mengajar dan sebagainya ditetapkan dan diselenggarakan oleh pemerintah secara sentral. Kewajiban kepala sekolah dan guru-guru sebagian besar hanyalah menjalankan apa yang telah ditetapkan dan diinstruksikan.

Sekolah merupakan sebuah instansi yang unik dan rumit, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi dapat berhasilnya atau tidak juga terletak pada kualitas kepemimpinan. Dapat dimaksudkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sikap yang dilakukan oleh individu/kelompok lain. Kepemimpinan sebagai sebuah faktor utama dalam berorganisasi(Er, 2021).

Aspek-aspek kehidupan sekolah saling berkaitan seperti predikat sekolah yang mutunya baik atau kurang baik berkaitan erat dengan mutu kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja guru yang baik. Sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki peranan penting dalam “menyetir” kemudi sekolah beserta perangkatnya (Wicaksono, 2021).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir, berikut disajikan data mengenai motivasi kerja guru, setelah peneliti melakukan observasi pada guru di SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir tentang motivasi kerja guru.

Tabel 1.1
Hasil observasi tentang motivasi kerja guru di SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

No	Keterangan	Fakta Lapangan
1	Dorongan untuk bekerja	Terdapat guru yang masih mengabaikan pekerjaannya dan menunda pekerjaan
2	Kondisi lingkungan kerja	Terdapat guru yang berkumpul dan membahas hal-hal di luar pekerjaan
3	Supervisi yang baik	Kepala sekolah tidak melaksanakan dan merumuskan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru
4	Kurangnya motivasi dari kepala sekolah	Kepala sekolah tidak memperhatikan dan memberi pelayanan khusus kepada guru dalam mengembangkan profesionalitasnya

Sumber: hasil observasi motivasi kerja guru pada SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir (2022)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kurangnya motivasi kerja di dalam diri guru dengan maksud bahwa adanya beberapa guru yang tidak langsung terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sendirinya di kondisi dan

situatu tertentu. Seperti masih adanya beberapa guru yang menunda pekerjaan disaat pagi hari, padahal sudah memasuki jam kerja dan menunda melanjutkan pekerjaan setelah jam makan siang. Setelah jam masuk kelas berbunyi masih banyak guru yang belum berjalan ke kelas untuk mengajar siswa sehingga kondisi kelas tidak kondusif menjelang guru datang.

Selain itu dari hasil pengamatan penulis, bahwa masih kurangnya motivasi kerja di dalam lingkungan kerja. Seperti adanya beberapa guru yang berkumpul dan bercerita membahas hal-hal yang diluar pekerjaan. Tetapi rekan kerja yang berada di sekitar yang mengetahui rekanya seperti itu justru diam saja atau mengabaikannya. Dalam situasi seperti itu seharusnya bisa mengingatkan untuk tidak berkumpul seperti itu dan membahas hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terutama kepada guru atau di sebut supervise klinis dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan professional guru dan kualitas pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki pengetahuan dan keterampilan mengadakan hubungan antar individu dan keterampilan teknis. Di samping pengalaman, supervisor juga harus memiliki jenjang pendidikan formal yang memadai. Kepala sekolah tidak melaksanakan dan merumuskan program supervisi padahal sebagai lembaga pendidikan, sekolah memiliki visi dan misi yang jelas sehingga keduanya diharapkan dapat dicapai secara optimal.

Selanjutnya yaitu kurangnya motivasi dari kepala sekolah, dimana kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Motivasi merupakan faktor yang dominan yang menentukan keefektifan kerja. Selain itu kepala sekolah juga dapat melakukan pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan bagi guru yang mempunyai prestasi serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentra belajar dan penghargaan.

Menurut (Tanjung et al., 2022) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi mampu memberikan kepuasan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada, yang nantinya kepuasan tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Aziizah, 2018) kepemimpinan berfungsi memberikan pengaruh kepada setiap anggota organisasi agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Perilaku- perilaku pemimpin dalam proses memberikan pengaruh dapat menimbulkan persepsi yang pada akhirnya berdampak pada perilaku bawahan. Apabila perilaku- perilaku yang ditunjukkan dipersepsi positif oleh anggota organisasi, maka akan menimbulkan sikap positif pula pada organisasi. Demikian pula sebaliknya, jika perilaku yang ditunjukkan

dinilai negatif atau tidak sesuai dengan harapan-harapannya, maka akan menyebabkan munculnya sikap negatif dari para anggota organisasi.

Menurut (Damayani et al., 2020) kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi komponen-komponen sekolah agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama, dan merupakan pimpinan tunggal disekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan disekolah agar apa yang menjadi tujuan disekolah tercapai. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan harus memahami secara menyeluruh bagaimana cara mengelola kemampuan manajerialnya dalam suatu lembaga pendidikan untuk membawa sekolah yang dipimpinya menjadi sekolah yang mampu bersaing di era globalisasi dan tetap berbudaya. Karena lembaga pendidikan merupakan suatu produksi yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menjadi tulang punggung pelaksanaan pembangunan nasional.

Stres kerja merupakan salah satu sikap seseorang yang mana tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan adanya tekanan secara mental dan fisik. Stres muncul dari perasaan takut atau marah, yang diekspresikan dalam ketidaksabaran, frustrasi, iri hati, tidak ramah, depresi, bimbang, cemas, rasa bersalah, khawatir atau apati (Razak et al., 2022).

(Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Dan mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Teori motivasi dapat digunakan untuk memprediksi dan menentukan perilaku terkait kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi pilihan tindakan orang, terutama dalam hal pencapain kinerja tingkat tinggi yang berkelanjutan,(Mustomi et al., 2021).

Menurut(Setiawan, 2018) semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat.

Menurut (Nasution, 2019) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (A. Widodo, 2019)hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk.

Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh(Zahra, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Werang et al., 2019) Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai upaya pemberian motivasi dan semangat kepada para guru sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

Menurut penelitian (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Dampak stress pada semangat jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi semangat kerja. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para pegawai merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat.

Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya. Maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Mengingat pentingnya mempertahankan semangat kerja para pegawai, instansi harus mampu menjaga

stres kerja pegawai, memberikan motivasi secara terus menerus serta memelihara lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar semangat kerja pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan masalah di tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa adanya penurunan semangat kerja, khususnya semangat guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Sekolah harus menata atau memperbaiki segala sisi termasuk kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola stres kerja pada guru dan juga mampu memotivasi gurudalam setiap proses pembelajaran yang akan di berikan kepada siswa atau siswi sehingga mempengaruhi semangat kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, stres kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja melalui semangat kerja, karena kepemimpinan harus dapat mendorong atau memotivasi guru dengan menunjukkan rasa sahabat agar terciptanya semangat kerja, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Karena perilaku kepemimpinan yang baik dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi misi sekolah. Berdasarkan pada defenisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurang mampunya pimpinan kepala sekolah dalam mengatasi stres kerja guru pada SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
2. Stres kerja disebabkan tidak adanya rasa nyaman guru dalam bekerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
3. Komunikasi yang kurang terjalin antara kepala sekolah dengan guru sehingga motivasi bekerja turun pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
4. Menurunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan pergantian kepala sekolah pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
5. Adanya stres kerja yang dialami guru dikarenakan tuntutan tugas dari kepala sekolah pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
6. Kondisi fisik guru yang tidak *fit* saat bekerja sehingga tidak maksimal dalam bekerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
7. Waktu kerja yang tidak produktif sehingga guru mengalami stres kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
8. Guru kurang mendapat dukungan kepala sekolah atau kerja sama dari rekan kerja dalam menghadapi masalah yang terjadi pada SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

9. Dengan adanya tuntutan pekerjaan membuat guru kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya pada SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir
10. Jauhnya jarak tempat tinggal guru dari sekolah sehingga banyak kendala yang di dapati saat perjalanan menuju sekolah pada SMPN Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) stres kerja (X2) dan semangat kerja (Z) sebagai variabel intervening serta variabel terikatnya yaitu motivasi kerja (Y) guru di SMPN Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Semangat Kerjapada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir

3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
5. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
6. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
7. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Semangat Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Semangat Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerjapada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
5. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja terhadap Motivasi Kerja pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Semangat Kerja sebagai variabel intervening pada guru SMPN Kecamatan Batang Tuaka, Kabupaten Indragiri Hilir

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kepemimpinan kepala sekolah dan stres kerja terhadap motivasi kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening, serta dapat

membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pendidikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan kepala sekolah dan stres kerja terhadap motivasi kerja melalui semangat kerja pada guru.