

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga pendidik adalah hal yang sangat menentukan nasib anak bangsa disuatu negara. Menurut (Rifky et al., 2023), Indonesia menempatkan bidang pendidikan sebagai sesuatu yang utama,sesuai sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke empat yang berbunyi mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa salah satunya dapat melalui bidang pendidikan. Sumber daya manusia dapat di tingkatkan di bidang pendidikan hanya akan sukses diraih apabila guru yang memiliki peranan sebagai pendidik juga memiliki kualitas yang tinggi (EP Vani, 2020).

Pendidikan professional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyalurkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan defenisi guru sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2 guru menjadi salah satu elemen yang berpengaruh pada keberhasilan sekolah. Oleh karena itu, guru harus memiliki karakteristik tertentu seperti karakter dan moral yang baik, nilai praktik, terbuka, dinamis, tegas, dan terus-menerus mengevaluasi pekerjaan dan diri mereka sendiri. Sebagai tenaga profesional, tugas dan tanggung jawab guru diantaranya adalah mengajar maupun mendidik (Zulfakar, 2020).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, tugas seorang guru adalah mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah pihak yang memiliki interaksi paling intensif dengan peserta didik, sehingga perannya banyak memberikan dampak terhadap cara berpikir, bersikap, dan berperilaku peserta didik (Ira Vahlia & Afwan, 2022).

Guru juga memiliki peran lain dalam pengelolaan secara internal dan eksternal organisasi sekolah. Pentingnya peran guru tersebut menyebabkan guru memiliki tanggung jawab besar dalam usahanya mewujudkan tujuan organisasi sekolah, peran penting tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan (Hartatik, 2019).

Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam interaksi antara organisasi dengan pekerja. Di dalam organisasi diperlukan faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu organisasi seperti sumber daya manusia. Selain itu kemajuan zaman akan selalu beriringan dengan perkembangan teknologi, tetapi aset yang dibutuhkan perusahaan tetap sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai. Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas

dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sehingga perusahaan harus memiliki faktor produksi yang matang (Darius & Rangga, 2022).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Andayani et al,2020).

Kinerja pegawai menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja pegawai. Agar pegawai dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan. Setiap pegawai tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda (Gofur, 2019).

Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan faktor yang mendukung kinerja karyawan agar dapat maksimal. Untuk dapat meningkatkan

kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang pegawai. Jika kemampuan yang dimiliki pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggung jawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan pegawai kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena pegawai harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki (Daulay et al., 2019)

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Adanya beban kerja yang dirasa berat dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan. Pengaruh psikis ini seperti meningkatnya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai cara tersendiri dalam mencapai tujuan dengan lebih meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat tercipta kesatuan dan tujuan bersama tanpa menimbulkan stress terhadap karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena

beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapaistas kerja (Febrina et al., 2020).

Stres adalah kondisi dimana seseorang akan mengalami ketegangan yang disebabkan oleh faktor-faktor, seperti diri individu itu sendiri, lingkungan luar dari individu. Selain itu, stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ditempat kerja, seperti kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan menjadikan munculnya stres kerja. Karena individu merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, maka hal tersebut berdampak pada kinerja. Kondisi stres ini dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Apabila kinerja karyawan semakin menurun akan berdampak pada perusahaan karyawan tersebut bekerja. Seperti menurunnya pendapatan perusahaan (Gofur, 2019).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh (Rifaningrum & Daeng, 2021), bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalam positif dan menyenangkan dirinya.

Menurut (Irianto Loka & Mahalayati, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi (Lestari et al., 2020).

Berikut data laporan capaian kinerja pada SMAN 3 Bukittinggi pada tahun 2022 yang ditunjukkan pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Data Laporan Capaian Kinerja Tahun 2022
Pada SMAN 3 Bukittinggi

No	Sasaran Dan Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
1.	Sasaran: Tersusunnya program pembelajaran sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Indikator: Jumlah	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai

No	Sasaran Dan Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
	laporan jam mengajar (atau perangkat pembelajaran) sesuai yang ditetapkan.				
2.	Sasaran: Terlaksananya proses pembelajaran yang efektif Indikator: Laporan PKG	1	1	100%	Target kinerja telah tercapai
3.	Sasaran: Terlaksananya kegiatan evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran Indikator: Jumlah laporan evaluasi dan penilaian	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai
4.	Sasaran: Terlaksananya program wali kelas Indikator: Jumlah program wali kelas	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai
5.	Sasaran: Terlaksananya pengelolaan kegiatan wali kelas Indikator: Jumlah laporan kegiatan wali kelas	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai
6.	Sasaran: Terlaksananya diklat fungsional guru Indikator: Jumlah laporan PKB	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai
7.	Sasaran: Terlaksananya pembuatan publikasi ilmiah Indikator: Jumlah laporan PKB	2	2	100%	Target kinerja telah tercapai

Sumber: SMAN 3 Bukittinggi.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat pada sasaran Tersusunnya program pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan tercapai 100%, kemudian pada sasaran terlaksananya proses pembelajaran yang efektif tercapai 100%, kemudian pada sasaran terlaksananya kegiatan evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran tercapai 100%, kemudian pada sasaran terlaksananya program wali kelas tercapai 100%, kemudian pada sasaran terlaksananya pengelolaan kegiatan wali kelas tercapai 100%, lalu pada sasaran terlaksananya diklat fungsional guru tercapai 100%, dan terakhir pada sasaran terlaksananya pembuatan publikasi ilmiah tercapai 100%. Jadi, dapat di simpulkan bahwa pegawai SMAN 3 Bukittinggi memiliki capaian kinerja yang baik di setiap bulannya. Hal ini ditandai dengan tercapainya seluruh sasaran dan indikator yang telah ditargetkan.

Berikut data laporan capaian kinerja pada SMAN 3 Bukittinggi pada tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Data Laporan Capaian Kinerja Tahun 2023
Pada SMAN 3 Bukittinggi

No	Sasaran Dan Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
1.	Sasaran: Tersusunnya program layanan BK sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Indikator: Kesesuaian penyusunan program layanan BK dengan Standar Nasional Pendidikan	90%	90%	100%	Sangat Baik
2.	Sasaran: Terlaksananya proses layanan BK yang efektif	90%	85%	94%	Sangat Baik

No	Sasaran Dan Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
	Indikator: Kesesuaian Laporan Penilaian Kinerja Guru dengan Keterlaksanaan Proses layanan BK				
3.	Sasaran: Terlaksananya kegiatan evaluasi dan penilaian hasil layanan BK Indikator: Jumlah laporan evaluasi dan penilaian hasil layanan BK	12	2	17%	Sesuai Ekspektasi
4.	Sasaran: Terlaksananya kegiatan organisasi PGRI sebagai anggota Indikator: Kesesuaian pelaksanaan kegiatan	90%	90%	100%	Sangat Baik
5.	Sasaran: Terlaksananya kegiatan sebagai pengurus atau anggota MGBK Indikator: Kesesuaian Pelaksanaan kegiatan MGBK	90%	90%	100%	Sangat Baik

Sumber: SMAN 3 Bukittinggi.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat pada sasaran tersusunnya program layanan BK sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan tercapai 100%, kemudian pada sasaran terlaksananya proses layanan BK yang efektif tercapai 94%, kemudian pada sasaran terlaksananya kegiatan evaluasi dan penilaian hasil layanan BK tercapai 17%, lalu pada sasaran terlaksananya kegiatan organisasi PGRI sebagai anggota tercapai 100%, dan terakhir pada sasaran terlaksananya kegiatan sebagai pengurus atau anggota MGBK tercapai 100%. Jadi, dapat dilihat dari sasaran

terlaksananya proses layanan BK yang efektif dan sasaran terlaksananya kegiatan evaluasi dan penilaian hasil layanan BK mengalami penurunan pada capaian kinerja pada tahun 2023 di SMAN 3 Bukittinggi, dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Hal ini disebabkan karena para pegawai yang mengeluh atas beban kerja yang di alami, sehingga pegawai juga mengalami stres dalam bekerja. Ketika pencapaian kinerja menurun berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan untuk meneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada SMAN 3 Bukittinggi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Kurang optimalnya kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
2. Kurang maksimalnya semangat kerja pegawai sehingga dapat menurunkan hasil kerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
3. Tingginya tingkat tekanan pegawai sehingga dapat menurunkan hasil kerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
4. Lingkungan kerja yang tidak sesuai disinyalir dapat menurunkan hasil kerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.

5. Tingginya waktu kerja sehingga dapat menurunnya hasil kerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
6. Adanya kesalah pahaman antar pegawai sehingga mengganggu kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
7. Kurangnya motivasi disinyalir dapat menurunkan hasil kerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
8. Tingginya tanggung jawab yang di terima oleh pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
9. Tingginya target kerja yang harus dicapai oleh pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
10. Kurang optimalnya kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal pada SMAN 3 Bukittinggi.

1.3 Batasan masalah

Agar penelitian ini terfokus dalam hal ini, maka penulis membatasi sebagai variabel bebas adalah Stres Kerja dan Beban Kerja dan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai dan variabel interveningnya Kepuasan Kerja pada SMAN 3 Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga judul pada proposal penelitian di atas. Maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 3 Bukittinggi?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 3 Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 3 Bukittinggi.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 3 Bukittinggi.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.

4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
6. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

Memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada sebuah instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia kerja.

3. Bagi sekolah

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja pegawai pada SMAN 3 Bukittinggi agar dapat meningkatkan

kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

6. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

7. Bagi penelitian lainnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.