

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pembangunan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan instansi. Hal ini menjadi tanggungjawab pemimpin instansi, karena itu pemimpin harus mampu membuat perencanaan, menyusun strategi, serta mampu mengkoordinasi semua komponen instansi dan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2013), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia berperan mencapai keberhasilan instansi, tentu diperlukan pengukuran kepuasan kerja guru di sekolah. Karena guru yang berkualitas dapat diukur dari kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di lingkungan sekolah.

Sekolah tidak hanya mengharapkan guru yang terampil, tetapi lebih penting lagi, sekolah mengharapkan gurunya yang mampu mengendalikan stres kerja yang optimal agar mampu menjalani tugas, punya motivasi kerja yang tinggi, dan mampu menjalin hubungan kerja dengan sesama personil di lingkungan kerja agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang guru yang kepuasan kerjanya tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan oleh atasan. Salah satu sekolah yang ada di pemerintah Kabupaten Kerinci yang menjadi ketertarikan peneliti memilih sebagai objek penelitian adalah SMP Negeri 1 Kerinci.

SMP Negeri 1 Kerinci merupakan salah satu sekolah tertua di Kabupaten Kerinci. Dengan adanya dorongan dan keinginan masyarakat Kecamatan Sitinjau Laut serta kepedulian dan kegigihan tokoh masyarakat yang sangat tinggi terhadap pendidikan, maka pada tahun 1910 berdirilah sebuah Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kerinci dengan nama SMP Persiapan Negeri. SMP Negeri 1 Kerinci dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh guru-guru sebanyak 34 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Guru SMP Negeri 1 Kerinci Kabupaten
Kerinci Tahun 2022

No.	Status Guru	Jumlah	Ket
1	Strata 2 (S2)	5	
2	Strata Satu (S1)	29	
3	Sertifikasi	24	
4	Non-Sertifikasi	10	
	Jumlah	34	

Sumber: SMP Negeri 1 Kerinci

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa data guru SMP Negeri 1 Kerinci memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan S2 dan guru sertifikasi yang persentasenya lebih 50% sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggungjawab secara tepat waktu, di samping itu munculnya dedikasi, kegairahan, disiplin, tekun, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang sudah sesuai serta memiliki sertifikat guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal sehingga menimbulkan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas mengajar di SMP Negeri 1 Kerinci. Adanya kepuasan kerja guru berkaitan erat dengan faktor stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan

kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Menurut Sutrisno (2019), Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, tepat waktu, selesai dengan baik, tekun, gigih, dan sebagainya. Hal ini berarti apa yang dilakukan guru sifatnya positif terhadap hasil pekerjaannya maka disebutkan dengan kepuasan kerja. Beberapa fenomena kepuasan kerja yang kurang optimal yang dirasakan oleh guru di SMP Negeri 1 Kerinci dirasakan dapat tergambar pada beberapa indikator diantaranya kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologis. Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif. Sebagai contoh kepuasan kerja

pegawai tercermin pada indikator kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi.

Berdasarkan fenomena kepuasan kerja secara finansial guru SMP Negeri 1 Kerinci masih ada guru belum mendapatkan hak finansial yang mencukupi, seperti belum menerima TPP, sertifikasi, dan tunjangan. Kemudian kepuasan kerja pada indikator fisik pada guru SMP Negeri 1 Kerinci nyatanya juga masih kurang optimal, di mana banyak guru yang bekerja menguras fisik dalam melaksanakan pekerjaan, dan kepuasan fisik yang kurang juga berdampak pada kondisi psikologis guru yang kurang baik. Selanjutnya, kepuasan sosial guru juga belum tercapai dengan baik dimana banyak guru belum merasa puas secara sosial atau apresiasi yang diberikan oleh pihak lain atas kinerja yang diberikan oleh guru. Menurut Sutrisno (2019), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Kerinci.

Menurut Robins (2015), mengemukakan stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres kerja pada setiap guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja guru. Dampak stres kerja secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja guru dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Fenomenanya stres kerja pada guru SMP Negeri 1 Kerinci dapat dilihat pada indikator faktor intrinsik pekerjaan pada guru PNS biasanya guru sertifikasi dan non-sertifikasi berbeda, dimana guru sertifikasi lebih banyak jam kerjanya dibandingkan dengan guru non-sertifikasi hal ini bisa menimbulkan stres kerja. Kemudian peran guru organisasi misalnya banyak tugas dan

tanggungjawab guru tentu juga dapat menimbulkan stres kerja. Hubungan di tempat kerja, perkembangan karier, struktur organisasi, dan tampilan rumah pekerjaan juga dapat menimbulkan stres kerja. Apabila indikator hubungan di tempat kerja, perkembangan karier, struktur organisasi, dan tampilan rumah yang dapat mengganggu kinerja guru tentu dapat meningkatkan stres kerja, sehingga berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2013), bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi guru karena motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku guru supaya mau bekerja giat dalam melaksanakan tugasnya untuk mengajar. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seorang guru harus memiliki dorongan atau motivasi kerja yang berguna untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karena motivasi kerja berfungsi untuk mendorong semangat guru untuk mencapai kepuasan pekerjaan. Karena kinerja guru perlu didukung oleh motivasi kerja yang kuat, penuh semangat, bergairah, dan sebagainya demi tercapai tujuan pendidikan secara optimal.

Fenomenanya bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Kerinci yang masih kurang optimal, dilihat dari. Hal ini dapat dilihat dari kemauan dan kesadaran guru untuk meraih prestasi masih rendah. Kurangnya motivasi guru meraih prestasi terlihat dari kesadaran guru dalam mengembangkan kemampuannya mengajar dari kegiatan mengikuti diklat, seminar, dan pelatihan untuk menambah pengalaman dan sebagainya. Selanjutnya, masih banyak guru yang belum memiliki kemauan dalam mengembangkan pergaulan terutama dalam hal memperluas pengalaman kerja dari kegiatan MGMP, diskusi dengan guru sejawat, dan sebagainya. Di mana pergaulan ini dapat memperkaya pengalaman dan pengetahuan guru dalam mengajar. Selanjutnya, masalah kebutuhan untuk menguasai pekerjaan merupakan salah satu syarat bagi

guru agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam mengajar, nyatanya hal itu masih sedikit sekali guru yang memiliki kemauan dalam menguasai pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non-fisik di tempat kerja yang dapat mendorong kenyamanan dan kondisi psikis guru dalam bekerja di tempat kerja. Apabila lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan hubungan psikis guru kurang kondusif tentu dapat menurunkan semangat guru dalam mengerjakan tugas tepat waktu, kurang giat dan tekun, dan tentu kepuasan pekerjaan juga akan menurun. Jadi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Kerinci.

Fenomena lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Kerinci nampak masih kurang terjalin dengan baik sesuai dengan indikator lingkungan kerja. Berdasarkan observasi pada indikator lingkungan kerja guru yang terjalin masih kurang kondusif. Hubungan kerja guru dengan atasan secara keseluruhan sudah baik, namun sebagian guru masih kurang menaati perintah atas. Kemudian hubungan antara guru dengan guru yang lain juga masih kurang terjalin dengan baik, terutama mengenai hal kemajuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Kemudian masalah hubungan kerja sama antara guru dan siswa yang kurang terjalin dengan baik dalam hal meningkatkan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi hubungan guru dengan atasan, sesama guru, maupun terhadap siswa kurang terjalin dengan baik tentu akan menjadi faktor kepuasan kerja tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas sejalan dengan hasil penelitian dari Ranan dan Tewal (2019), bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh

kepuasan kerja. Didukung oleh hasil penelitian dari Gofur (2018), bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Direktorat Kementerian Negera. Hasil penelitian Almaida dan Purnomo (2021), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makasar. Sejalan dengan hasil penelitian dari Lispiana dan Mayasari (2022), Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru MTs di Wilayah Jembrana. Hasil penelitian dari Anandita, Saropah, dan Mahendri (2021), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

Oleh karena itu, SMP Negeri 1 Kerinci dengan serius mengelola kepuasan kerja guru PNS di sekolah, dengan cara mengontrol stres kerja para guru PNS agar guru PNS dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kemudian guru juga harus meningkatkan motivasi kerja dan memanfaatkan lingkungan kerja yang optimal sehingga kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Berdasarkan uraian ringkas latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri 7 Kerinci. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik melakukan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka batasan masalah dapat difokusikan pada stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMP Negeri 1 Kerinci.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mencoba mengemukakan perumusan masalah yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN 1 Kerinci secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Sebagai bahan kajian ilmiah bagi pihak-pihak yang berminat untuk mengetahui, meneliti, dan mengkaji lebih lanjut tentang kepuasan kerja guru PNS dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
2. Menambah literatur kajian ilmiah dalam bidang yang berhubungan peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya guru PNS SMP Negeri 1 Kerinci.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1 Bagi manajemen Sumber Daya Manusia pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya dipengaruhi faktor komunikasi, etos kerja, dan lingkungan kerja.
- 2 Bagi siswa mendapatkan pelayanan tentang bidang ekonomi sebagai bentuk kepuasan kerja di sekolah SMP Negeri 1 Kerinci.
- 3 Bagi pemerintah sebagai bahan informasi untuk meningkatkan perhatian terhadap guru PNS agar dapat menciptakan kerja yang bertanggungjawab tepat waktu, maka perlu mengetahui faktor pendukungnya yaitu mengendalikan stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan kondusif yang mendukung untuk maju di SMP Negeri 1 Kerinci.