

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan ekonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya

manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing

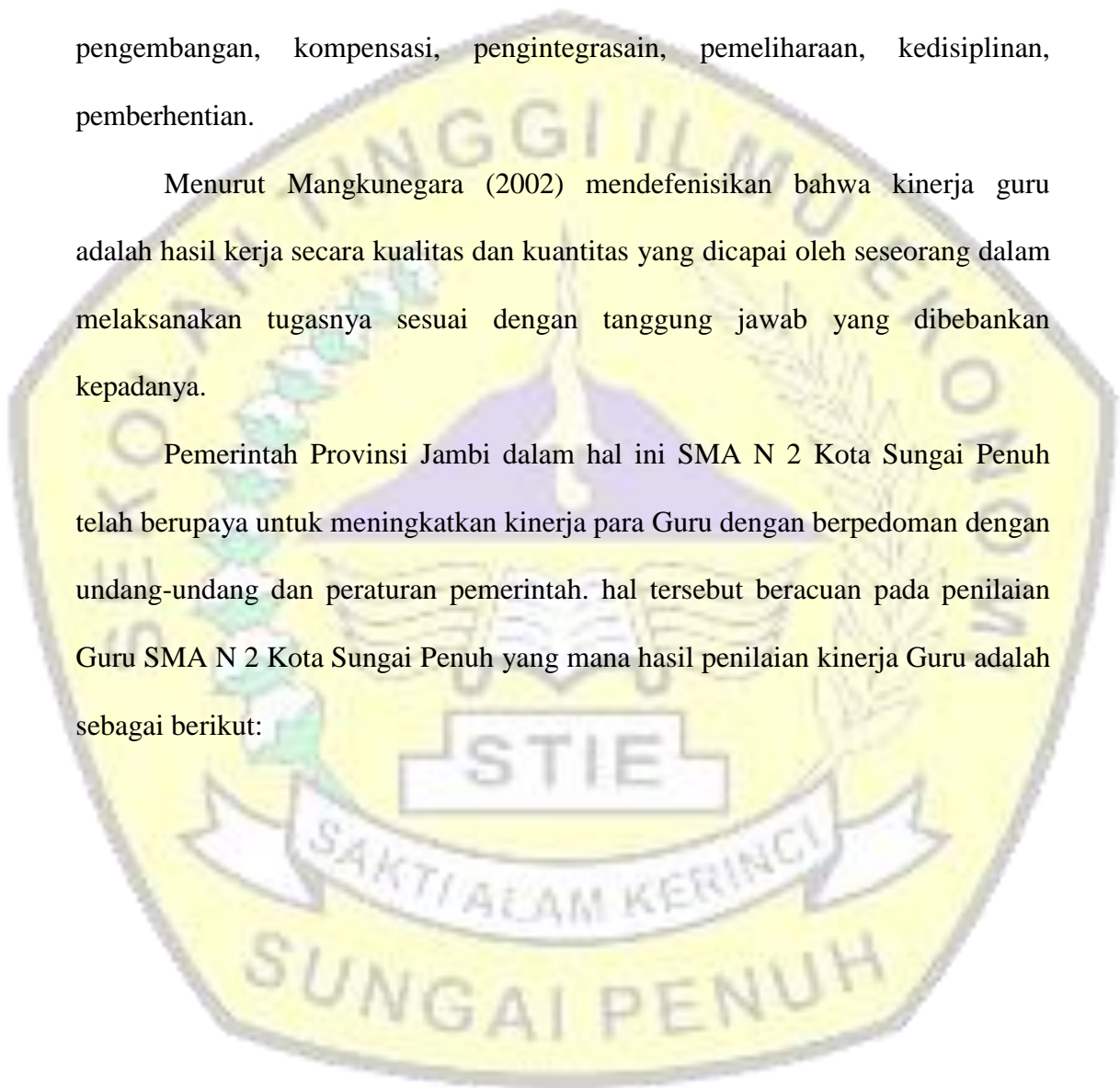
Menurut Hasibuan (2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa :“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki pegawai akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia, yaitu :“Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat” dan fungsinya yaitu perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasain, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Mangkunegara (2002) mendefenisikan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Pemerintah Provinsi Jambi dalam hal ini SMA N 2 Kota Sungai Penuh telah berupaya untuk meningkatkan kinerja para Guru dengan berpedoman dengan undang-undang dan peraturan pemerintah. hal tersebut beracuan pada penilaian Guru SMA N 2 Kota Sungai Penuh yang mana hasil penilaian kinerja Guru adalah sebagai berikut:



Tabel 1.1
Kinerja Guru SMA N Kota Sungai Penuh Tahun 2022

No.	Penilaian	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Orientasi pelayanan	83	Baik
2	Integritas	81	Baik
3	Komitmen	82	Baik
4	Disiplin	81	Baik
5	Kerja sama	80	Baik
6	Kepemimpinan	82	Baik
Jumlah		489	
Rata-Rata		81,66	Baik

Sumber: SMA N 2 Kota Sungai Penuh

Berdasarkan tabel diatas dengan hasil penilaian kinerja guru pada SMA N 2 Kota Sugai Penuh terdapat hasil rata-rata kinerja adalah 81,66 dengan kreiteria baik dari total pegawai 62 orang, hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik kinerja dari guru tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Untuk meningkatkan. Dari Fenomena ini dapat di lihat bahwa indikator Kuantitas kerja dan tanggung jawab kerja bermasalah.

Menurut Robbins (2013), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pada pengamatan saya untuk variabel stres kerja terdapat fenomena yaitu dilihat dari cara mengajar guru yang kurang terlalu fokus dalam mengajar terlihat

dari pecahnya konsentrasi saat mengajar dikarenakan adanya masalah-masalah pribadi yang sedang dialami dan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan di saat waktu yang bersamaan. Dari fenomena ini dapat dilihat bahwa indikator beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran bermasalah.

Menurut Sedarmayati (2013) Menyatakan : lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pengamatan sementara saya fenomena yang ada pada lingkungan tempat kerja guru di SMA N 2 Kota Sungai Penuh yaitu masih kurang kondusifnya lingkungan kerja yang terasa kurang nyaman karena terlalu bisingnya suara kendaraan yang lalu lalang di depan SMA N 2 Sungai Penuh dan juga masih kurangnya fasilitas yang ada di SMA N 2 Kota Sungai Penuh seperti infocus dan lampu penerangan pada setiap kelas, dan juga ruangan guru yang masih belum memadai. Dari fenomena ini dapat dilihat bahwa indikator kebisingan dan fasilitas bermasalah.

Dari penelitian Rumim punu pada Jurnal EMBA 1243 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1243- 1253 dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut dan di dapatkan hasil penelitian Kompetensi (x1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (y) Stress kerja (x2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan dari penjelasan diatas dan juga fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA GURU SMA 2 KOTA SUNGAI PENUH.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan berapa besarnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan berapa besarnya?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan berapa besarnya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan besar pengaruhnya?
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan besar pengaruhnya?
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMA 2 kota sungai penuh dan besar pengaruhnya?

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

a. Manfaat Praktis

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan pengaruh stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.
2. Dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru
3. Untuk menabuh referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

b. Manfaat Akademik

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori-teori pengaruh stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan kepala sekolah sma 2 kota sungai penuh dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal stres kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

kinerja guru yang maksimal sehingga mampu mewujudkan motivasi kerja yang lebih meningkat yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang diinginkan oleh sma 2 kota sungai penuh.



