

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana tujuan tersebut dapat dicapai bila dibangunnya sebuah kerja sama yang baik dalam tim. Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena manajemen akan memberikan kemudahan dalam pencapaian tujuan, dapat menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. (Hasibuan, 2011)

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber (Marnis & Priyono, 2008) sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut

digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fungsi manajemen SDM yaitu sebagai perencanaan untuk kebutuhan SDM, staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi, penilaian kerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Salah satu aspek penunjang keberhasilan perusahaan atau instansi adalah pegawai. Pegawai negeri yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil khususnya pada guru SMA Negeri 6 Kerinci, dimana dalam hal ini akan diamati produktivitas agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

SMA Negeri 6 Kerinci dengan SK Pendirian Sekolah 1327/I10/Ib87 pada tanggal 09 April 1987. Status kepemilikan oleh Pemerintah Daerah. Pada tahun 2022 memiliki jumlah guru sebanyak 63 orang dengan status guru PNS Sebanyak 31 orang dan non PNS sebanyak 32 orang. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 1989, sekolah adalah satuan pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar. Sekolah dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat dalam hal ini adalah orang-orang yang terdidik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan sekolah untuk menciptakan sumber daya

manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah Produktivitas Kerja guru.

Guru menjadi komponen sumber daya manusia yang sangat penting dalam pendidikan maupun dalam kegiatan belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar seorang guru bertanggung jawab akan perkembangan kepribadian murid. Tidak hanya sebagai penyampai ilmu pengetahuan saja, guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang aktif agar murid memiliki minat dan kemauan yang tinggi dalam belajar. Untuk tercapainya suasana belajar sesuai dengan yang diharapkan, maka seorang guru harus memiliki produktivitas yang tinggi.

Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu.

Produktivitas kerja diukur dengan kemampuan, semangat kerja dan pengembangan diri. Dalam hal ini, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada produktivitas guru SMA Negeri 6 Kerinci, yakni rendahnya tingkat penguasaan materi seorang guru terhadap bidang studi yang diajarkan, masih terdapat guru dengan kesiapan mengajar yang

belum maksimal dan masih ditemukan guru yang mempraktikkan proses pembelajaran tidak korelasi dengan keahlian profesional yang dimiliki.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu pendidikan, etos kerja, skill atau keterampilan, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja. Kemudian, menurut Sutrisno (2009) yaitu, pelatihan, mental dan kemampuan fisik, hubungan antara atasan dan bawahan dan stres kerja. Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya etos kerja agar kepuasan kerja akan tercapai sehingga guru dapat bekerja secara efektif dan efisien. Etos Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Menurut Menurut Mery C.S, Asmawi dan Matin (2018) etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja guru. Etika kerja didefinisikan sebagai norma perilaku yang mencakup serangkaian perilaku, secara umum dikenal sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi, antusiasme dan kebanggaan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Priansa (2014) etos kerja sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan. Faktor internal yaitu agama,

pendidikan, motivasi dan usia. Sedangkan, faktor eksternal yaitu budaya sosial politik, kondisi lingkungan kerja.

Fenomena etos kerja pada guru SMA Negeri 6 Kerinci penulis menemukan masih ada guru yang kurang mau belajar untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengajar. Etos Kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang mengatakan etos kerja penting karena semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Seorang guru yang memiliki etos kerja yang tinggi, dia akan melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru dengan seoptimal mungkin. Dengan adanya etos diharapkan setiap individu tenaga kerja khususnya guru mau bekerja keras dengan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut Massie, Areros dan Rumawas (2018) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Fenomena stres kerja yang dialami guru SMA Negeri 6 Kerinci yaitu terdapat tuntutan dari atasan yang mengharuskan guru mengajar tidak sesuai dengan kemampuannya, terbatasnya sarana dan prasarana untuk meningkatkan efisiensi dalam mengajar dan rendahnya kemampuan siswa dalam menyerap/menangkap pelajaran. Dengan memiliki stres kerja, guru

tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain guru tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Oleh sebab itu, faktor stres kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem kerja dan faktor kontekstual. Fenomena lingkungan kerja di SMA Negeri 6 Kerinci yaitu kurangnya space dimana para guru tidak memiliki privasi untuk dirinya sendiri.

Menurut hasil beberapa penelitian khususnya tentang sumber daya manusia disebutkan bahwa etos kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Mery C.S, Asmawi dan Matin (2018) mengungkapkan pada penelitiannya bahwa ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja guru terhadap peningkatan produktivitas. Safitri & Gilang (2020) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dibuktikan melalui

uji hipotesis statistik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat stres kerja karyawan secara keseluruhan pada saat ini termasuk dalam kategori cukup tinggi. Stres kerja didominasi oleh faktor lingkungan.

Kemudian, Ulum, dkk (2018) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dengan persentase sebesar 87,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku. Dapat disimpulkan bahwa, kedua variabel ini sangat erat kaitannya dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas.

Berdasarkan paparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri 6 Kerinci”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial?

4. Bagaimana pengaruh etos kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara simultan?
5. Berapa besar pengaruh etos kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial dan simultan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang lingkup yang terdapat di penelitian adalah SMA Negeri 6 Kerinci.
2. Penelitian ini hanya mengamati etos kerja, stres kerja dan lingkungan kerja fisik.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara simultan.

5. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh etos kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial dan simultan?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

2. Bagi Pemerintah Daerah

Diharapkan agar dapat memberikan informasi tentang pentingnya motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja dalam upaya menghadapi menurunnya produktivitas kerja dalam intansinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama.

