

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia adalah makhluk sosial, yang mana tidak bisa hidup tanpa adanya bantuan dari orang lain. Manusia terlahir ke dunia secara otomatis dituntut untuk dapat hidup berorganisasi, baik dengan keluarga- sebagai lingkup lingkungan hidup terkecil- dan maupun dengan kehidupan masyarakat, yang lingkungan hidupnya lebih besar. Oleh karena itu wajar jika Aristoteles mengatakan bahwa manusia merupakan makhluk "*zoon politicon*" artinya makhluk yang senantiasa memerlukan kehadiran orang lain dan kehadiran tersebut dapat diperoleh melalui organisasi.

Dalam kehidupannya, manusia akan selalu berhubungan dengan orang lain, maka akan terjadi peristiwa yang dinamakan interaksi. Interaksi akan selalu terjadi dalam lingkungan manusia, yang tentunya terjadi pula dalam organisasi yang mereka tempati. Interaksi merupakan suatu kebutuhan bagi kita sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup dan melaksanakan kegiatan secara individu. Interaksi juga dibutuhkan oleh organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama.

Interaksi yang terjadi dalam lingkungan organisasi terkadang tidak selamanya berjalan lancar sesuai dengan keinginan masing- masing individu. Hal ini disebabkan, karena pada dasarnya manusia itu dilahirkan secara unik dan dengan berbeda- beda, sekalipun mereka itu adalah kembar identik.

Dengan demikian, sering kali ditemukan adanya perbedaan persepsi tentang masalah pekerjaan, kesalahan prosedural, dan perbedaan standar kerja maupun masalah yang bersifat pribadi dengan sesama rekan kerja. Masalah-masalah tersebut dapat memicu terjadinya tekanan psikologis yang biasa dapat disebut sebagai stres atau dalam dunia kerja lebih dikenal dengan sebutan stres kerja. Tidak terkecuali dalam dunia pendidikan, ketidaklarasan interaksi juga sering timbul di lingkungan pendidikan seperti salah satunya adalah di lingkungan sekolah. Dimana terdapat banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi para pendidik, menunjukkan bahwa stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindari oleh para pendidik.

Kondisi semacam ini akan menimbulkan berbagai macam tekanan mental (psikologis) yang dirasakan oleh individu yang bersangkutan maupun oleh kelompok atau anggota organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan psikologi, keadaan tertekan secara mental ini disebut stres.

Kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat memacu timbulnya stres antara lain yaitu penataan ruangan kerja, rancangan, peralatan dan prosedur kerja, sistem penerangan, sistem ventilasi dan tingkat keleluasaan pribadi (*privacy*). Kemudian, hal-hal lain yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang dapat memicu terjadinya stres selain kondisi fisik, yakni kondisi psikis lingkungan kerja yang dapat berupa antara lain beban kerja yang berlebihan atau yang kekurangan, kurangnya umpan balik hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, ketidakjelasan peran, frustrasi, perbedaan nilai-nilai, perubahan dalam pekerjaan, konflik perorangan, konflik antar pribadi, konflik

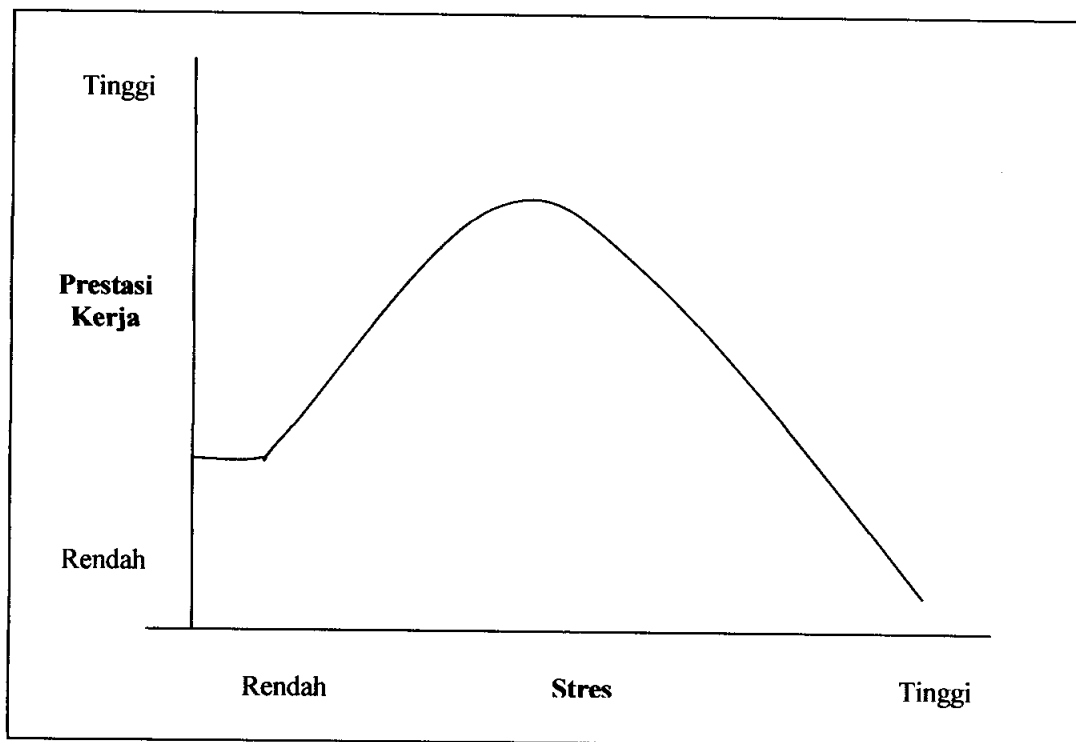
antar peranan dan konflik antar kelompok. Sedangkan situasi yang sering memacu timbulnya konflik antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan wewenang, masalah status, hambatan komunikasi dan sifat-sifat individu.

Disamping kondisi dalam lingkungan kerja, lingkungan luar kerja pun pada umumnya banyak mengandung sumber-sumber stres. Adapun lingkungan yang dimaksud tersebut adalah meliputi lingkungan fisik (alam) lingkungan sosial, lingkungan budaya, lingkungan spiritual dan sebagainya, serta faktor diri pribadi yang juga mampu menjadi sumber stres.

Dari uraian tersebut dapat kita lihat bahwa stres dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologis, jasmaniah, perilaku dan lingkungan. Dampak psikologis dari stres yang kuat adalah kecenderungan untuk mudah marah, frustrasi, kecemasan, agresif, gugup, panik. Keadaan lebih lanjut adalah timbulnya kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah dan kehilangan kepercayaan diri. Sedangkan dampak stres yang bersifat jasmaniah dapat berupa berubahnya hormonal, tekanan darah menjadi tinggi, perubahan denyut jantung, kesulitan pernafasan, gangguan pencernaan, syaraf dan sebagainya. Dalam aspek perilaku, stres dapat menimbulkan dampak kelainan gejala perilaku seperti kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, acuh dan sebagainya. Dampak selanjutnya adalah aspek lingkungan, baik lingkungan keluarga, lingkungan kerja, organisasi dan lingkungan masyarakatnya.

Jika stres tidak ada, maka tantangan-tantangan kerja juga pun tidak ada dan dengan demikian prestasi kerja yang dihasilkan pun cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, maka prestasi kerja juga pun cenderung meningkat pula, karena stres membantu para pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Adalah suatu rangsangan yang positif untuk membantu mendorong para pegawai agar dapat memberikan tanggapan dan reaksi terhadap tantangan-tantangan pekerjaan yang ada. Bila stres mencapai "titik puncak", yang dicerminkan melalui kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1996:202).

Lebih lanjut T. Hani Handoko (1996:202) menyajikan model hubungan antara stres dengan prestasi kerja.



GAMBAR 1. 1
MODEL HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN PRESTASI KERJA
(Sumber: T. Hani Handoko, 1996: 202)

Dalam gambar di atas, dapat dilihat bahwa ketika stres menjadi meningkat hingga terlalu besar, maka akan menjadikan prestasi kerja menjadi mulai menurun, karena stres mampu dan telah mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, apabila guru menghadapi stres yang terlalu besar, maka kemungkinan besar, bisa saja guru tersebut akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan potensi dirinya dan perilakunya pun menjadi tidak teratur. Akibat yang paling ekstrimnya adalah prestasi kerja menjadi nol, karena menjadikan dia sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Guru yang memiliki prestasi kerja yang tinggi adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik dalam pengabdianya terhadap pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana guru dapat berinteraksi dengan peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar. Prestasi kerja yang dicapai guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang berasal dari dalam dirinya sendiri (faktor intrinsik) dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi (faktor ekstrinsik). Kedua faktor tersebut menyatu dalam diri guru yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan, tetapi kedua faktor ini juga dapat memberikan pengaruh yang tidak dapat diharapkan sehingga guru tersebut tidak berprestasi, salah satunya dengan adanya stres yang tidak terkelola dengan baik.

Agar prestasi kerja guru tidak terpengaruh negatif oleh stres, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. *Pertama*, kemampuan mengatasi stres pada setiap orang berbeda-beda. Ada orang yang memiliki daya tahan dalam mengatasi stres sehingga akhirnya mampu menghadapi stres tersebut dan ada juga orang-orang yang mempunyai daya tahan dan kemampuan yang rendah dalam menghadapi stres. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. *Kedua*, pada tingkat tertentu stres itu perlu, karena apabila tidak adanya stres, maka seorang individu tidak akan merasa tertantang sehingga akibatnya prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, maka seorang individu akan dapat

mengendalikan kemampuannya untuk berprestasi tinggi dengan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Adanya perubahan yang terjadi di dunia pendidikan sehubungan dengan terjadinya perubahan paradigma pengelolaan sekolah di jenjang pendidikan dasar dan juga menengah yang menjadi tanggung jawab daerah, maka mau tidak mau, sekolah harus bekerja secara mandiri dalam mengembangkan potensi yang dimiliki sekolahnya seoptimal mungkin. Dengan demikian, hal ini menuntut setiap para kepala sekolah, terutama para gurunya, untuk mampu meningkatkan kreativitasnya dalam mengembangkan program pengajarannya. Hal ini diperkirakan dapat menjadi salah satu faktor pemicu timbulnya stres pada guru. Guru dilanda stres karena dituntut untuk selalu berusaha dalam meningkatkan kompetensi dan memacu seluruh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan perubahan yang ada.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia, sehingga diharapkan mampu menghasilkan insan-insan cendekia yang dapat menggali, memanfaatkan dan mengembangkan setiap potensi sumber daya- sumber daya yang dimiliki di setiap daerahnya masing-masing.

Pendidikan sebagai sarana dalam upaya proses peningkatan perbaikan mutu, dapat dilakukan melalui berbagai jalur, baik formal, informal maupun secara non formal. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal tempat diselenggarakannya kegiatan belajar mengajar untuk menghasilkan lulusan bermutu, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan

pendidikan nasional. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan dituntut untuk peka terhadap tuntutan dan perkembangan zaman, karena sekolah adalah tempat dimana siswa diberikan pendidikan sehingga sedikit banyak, dapat menentukan maju mundurnya kehidupan bangsa.

Pada saat ini semua Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), khususnya yang berkeahlian teknik, saling bersaing untuk dapat meningkatkan kompetensinya sesuai dengan harapan masyarakat. Baik itu sekolah milik pemerintah maupun sekolah milik swasta, berlomba-lomba untuk bisa mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam mendidik anak-anak mereka. Dengan demikian, dalam hal ini diperlukan guru yang cekatan dalam bekerja, inovatif dan bekerja secara profesional dalam menyelenggarakan kegiatan belajar- mengajar.

Dalam persaingan sudah lumrah adanya pihak yang menang dan kalah, tetapi dalam hal ini kekalahan merupakan ancaman yang tidak dapat dipandang sebelah mata karena hal yang demikian dapat berpengaruh pada keberlangsungan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tersebut.

Guru dengan senantiasa harus selalu berusaha untuk dapat meningkatkan kompetensi mereka. Proses menuju ke arah tersebut tidaklah mudah. Banyak hal-hal dan masalah yang terkadang tidak sesuai dengan kemauan serta keinginan mereka. Berbagai masalah dapat timbul baik itu berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Hal- hal seperti inilah yang nantinya dapat menimbulkan stres pada diri individu yang dalam hal ini adalah guru.

Stres merupakan istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia. Seperti yang dikemukakan oleh Marihot Tua Efendi (2002:303) yaitu :

Stres adalah situasi ketegangan /tekanan emosional yang dialami seseorang yang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi , pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Sebagai akibatnya, pada diri seseorang yang mengalami stres tersebut, berkembang berbagai gejala yang merugikan yang dapat mengganggu prestasi kerjanya. Orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis, mereka sering menjadi mudah marah dan tidak dapat santai, menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, susah tidur dan sebagainya.

Bagaimanapun juga tidak semua stres harus dihindari, akan tetapi ada juga stres yang dapat dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja bagi para guru.

Dengan demikian, berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung"**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah gambaran stres kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung?

2. Bagaimanakah gambaran prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung?
3. Seberapa besar dan sejauh manakah pengaruh yang nyata dari pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai stres kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung.
- b. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung.
- c. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar dan seberapa jauh pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se-Kota Bandung dengan adanya penelitian dapat dijadikan sebagai informasi untuk meningkatkan prestasi kerja guru dan sebagai acuan untuk dapat bekerja lebih baik.
2. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas terhadap pihak-pihak terkait, mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk memperoleh konsep baru.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat memberikan kepuasan tersendiri, karena dapat menjawab rasa keingintahuan dan keterikatan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se-Kota Bandung.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar menurut Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 1997: 58) adalah 'sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik'.

Beranjak dari pemikiran di atas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Setiap individu pasti pernah mengalami stres. Stres merupakan suatu kondisi yang timbul yang dikarenakan oleh sebab-sebab tertentu. Stres

dapat timbul dari interaksi antar individu, dimana setiap individu memiliki perbedaan sifat yang mendasar. Begitu juga yang dialami oleh guru sebagai seorang pengajar yang harus berinteraksi dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan sekolah dan harus senantiasa meningkatkan kompetensinya. Menurut Marihot Tua E. H (2000:303) “ Stres merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi” .

2. Prestasi kerja seorang individu dapat dinilai dari bagaimana individu tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan hasilnya. Dalam hal ini prestasi kerja seorang guru dapat dinilai dari bagaimana ia berusaha melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan atas kemauan dan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Idochi Anwar (1984:86) "Prestasi kerja merupakan berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki".
3. Stres yang terjadi pada diri seorang guru dapat memberikan suatu dampak pada prestasi kerjanya. Dampak yang dirasakan dapat buruk dalam artian dapat menurunkan prestasi kerjanya. Tetapi dapat juga baik dalam artian meningkatkan prestasi kerjanya. Hal itu tergantung bagaimana seorang guru dapat mengelola stres tersebut agar menjadi positif sehingga dapat membantu meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut T. Hani Handoko (1994:193)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Pegawai bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomi, teknis serta keprilaku lainnya.

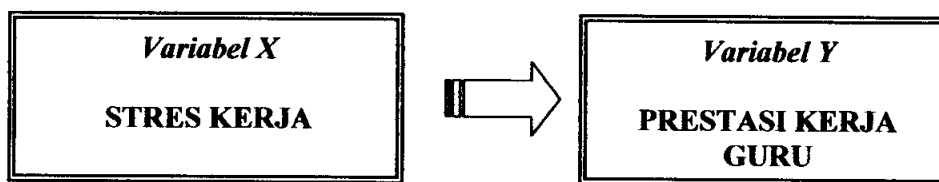
F. HIPOTESIS

Yang dimaksud dengan hipotesis penelitian menurut Sudjana (1986 : 213) adalah : “Perumusan sementara mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan menuntut atau mengarahkan penelitian selanjutnya”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

“Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung”.

Gambaran mengenai hipotesis penelitian yang diajukan peneliti yaitu seperti yang tergambar di bawah ini :

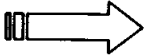


Gambar 1.2
HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Keterangan:

Variabel X : Stres Kerja

Variabel Y : Prestasi Kerja Guru

 : Pengaruh dari variabel X yakni stres kerja terhadap Variabel Y yakni prestasi kerja guru

G. METODE PENELITIAN

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara fektif dan efesien. Winarno Surahmad (Ricke Valentia,2005:14) mengemukakan bahwa :

Metode merupakan suatu cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa dengan mempergunakan teknik serta alat-akat tertentu. Cara utama ini digunakan setelah penyelidik mempertimbangkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang ditunjang oleh studi bibliografi.

1. Metode Deskriptif

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analitik dengan tujuan yaitu ingin mengetahui gambaran sampai sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh stres kerja terhadap prestasi kerja guru. Metode ini ditunjukkan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sesuai dengan ciri-ciri metode deskriptif menurut Winarno Surahmad (1985:131), yaitu :

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, dijelaskan dan kemudian dianalisis, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisis.

2. Studi Bibliografi

Studi bibliografi sering disebut juga studi kepustakaan yang merupakan proses penelusuran sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, metode ini digunakan untuk melengkapi metode deskriptif.

H. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat pelaksanaan penelitian dilakukan. Dalam hal ini lokasi yang diambil untuk dilakukannya penelitiannya adalah di SMK Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung ini, adalah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 4 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 6 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 7 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Bandung, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Bandung dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 12 Bandung.

2. Populasi Penelitian

Pengertian populasi menurut Sanapiah Faisal (Ricke Valentia,2005:15) adalah :

Sekelompok individu tertentu yang mempunyai satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat perhatian peneliti, populasi bisa

semua individu yang mempunyai pola kelakuan tertentu atau sebagian dari kelompok itu.

Yang menjadi populasi penelitian ini adalah berupa manusia, yaitu seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri (Bidang Keahlian Teknik) se- Kota Bandung yang keseluruhannya berjumlah 628 orang.

3. Sampel Penelitian

Berdasarkan atas pertimbangan efisiensi waktu, biaya dan tenaga maka populasi yang diambil hanya sebagian, sebagai sampel karena penulis beranggapan bahwa sampel memiliki karakteristik yang sama atau homogen. Sehingga penulis menggunakan teknik *simple random sampling*.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 86 orang, dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Jalaludin Rahmat (1993:82), yaitu :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel minimal

d = Presisi

1 = Angka konstan

