

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan aset yang paling berharga bagi bangsa ini. Itulah sebabnya proses pendidikan diharapkan dapat berjalan secara optimal dan berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran. Hal tersebut dilakukan agar murid secara aktif mengembangkan potensi diri, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, biaya atau manajemen semata, namun yang lebih utama adalah oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat didalamnya. Pendidik dalam hal ini adalah guru yang memiliki peran dan pengaruh yang sangat besar bagi kemajuan sekolah sebagai organisasi penyelenggaraan pendidikan. Guru memegang peranan sentral dalam proses pendidikan. Guru dituntut untuk bekerja secara professional untuk mengerahkan segenap kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif.

Melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru seringkali stres muncul mengiringinya. Adanya tuntutan yang berlebihan tanpa diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan, pembagian tugas yang tidak merata antar sesama guru, serta perlakuan dari atasan yang tidak adil dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik antara sesama guru, perbedaan persepsi anggota terhadap tujuan sekolah, pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lebih banyak, kurangnya lingkungan kerja dalam organisasi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kondisi tempat kerja menjadi pemicu terjadinya stres.

Stres dapat diakibatkan hanya satu penyebab, namun biasanya pegawai mengalami stres karena kombinasi dari penyebab stres tersebut. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* merupakan penyebab stres yang terjadi dari dalam pekerjaan, diantaranya beban kerja yang berlebihan, dan tekanan atau desakan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah penyebab stres yang terjadi dari luar pekerjaan, misalnya keadaan ekonomi rumah tangga, dan masalah-masalah fisik seperti perkawinan. (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000)

Dalam kamus psikologi yang dimaksud dengan stres adalah suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Lazarus meskipun stres terkadang memiliki dampak stimulating dan energizing (eustress), pada kenyataannya respon stres lebih sering ditandai dengan kesulitan dalam penyesuaian diri terhadap stressor yang dihadapi (distress), sehingga menyebabkan hal yang destruktif salah satunya tindak kecenderungan kenakalan remaja. (Lazarus & Folkman, 1984)

Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Selanjutnya Caplan *et al* mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. (Beehr & Newman, 1978; Caplan *et al.*, 1975)

Manajemen Stres adalah kemampuan dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Tujuan manajemen stress itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu itu agar menjadi lebih baik.

Schafer mengemukakan manajemen stress sebagai suatu kemampuan individu untuk mengelola stres yang timbul dalam kehidupan sehari-hari. Manajemen stres juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang dan kejadian-kejadian yang akan memberi tuntutan yang berlebihan. (Schafer, 1996)

Stress merupakan bentuk reaksi psikologis yang normal terjadi jika terjadi peningkatan beban kehidupan, seperti beban pekerjaan. Stress timbul sebagai peringatan diri kita sendiri bahwa otak mengalami tekanan yang berlebihan.

Manajemen stress atau *stress management* dalam perusahaan yaitu sebagai upaya untuk menangani stress atau tekanan di lingkungan kerja. Pengertian manajemen stress dalam dunia kerja adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara lebih efektif agar tidak terjadi gangguan atau tekanan pikiran akibat penumpukan pekerjaan. (Robbins, 2006)

Saat seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun

perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Saat seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya. (Robbins, 2006)

Kyriacou dalam Looby Loekmono mendefinisikan stres guru sebagai pengalaman seorang guru yang tidak menyenangkan, seperti ketegangan,

frustrasi, cemas, marah, dan depresi, sebagai akibat dari aspek pekerjaan sebagai seorang guru. Ketegangan atau tekanan itu berasal dari berbagai sumber stres dan dipersepsikan sebagai ancaman terhadap kebahagiaan psikologis dan fisiologis individu yang bersangkutan. (Kyriacou, 1987 dalam Loekmono, 1992)

Menurut Lester dalam Looby Loekmono kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai lingkup dari persepsi pegawai dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai yang dirasakan oleh guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggungjawab, dan penghargaan. (Kyriacou, 1987 dalam Loekmono, 1992)

Pada Pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 2 Januari 2025 maka ditemukan beberapa masalah diantaranya yaitu :

*Pertama*, para guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik tersebut membutuhkan jam kerja yang sangat tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dikarenakan kegiatan proses pembelajaran dilakukan mulai hari Senin hingga Jumat pada pukul 06.30 hingga 15.45.

*Kedua*, konflik antara guru dengan murid atau wali murid juga menjadi penyebab terjadinya stres. Contoh konflik yang terjadi antar guru dan wali murid adalah adanya perbedaan pendapat pada strategi pembelajaran yang dilaksanakan di kelas, atau karena kesalah fahaman informasi yang didapatkan antara murid dan orang tua sehingga guru menjadi terimbas.

*Ketiga*, guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan

tugasnya sebagai pendidik, pada sisi lain beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi tingkat stres serta kepuasan kerja yang terjadi. Terjadinya kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan juga sering dirasa oleh guru dan terkadang mereka tidak bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

*Keempat*, kebijakan pendidikan baik dari pemerintah pusat atau stakeholder pendidikan lainnya yang mendadak dan menuntut perubahan administrasi pembelajaran yang semakin banyak.

Pada pra penelitian juga didapatkan perilaku manajemen stres yang dilakukan guru secara personal maupun oleh sekolah sebagai lembaga guna memenuhi kenyamanan guru disekolah. Secara personal guru memiliki beberapa cara memajemen stres mereka di sekolah, misalnya dengan menceritakan permasalahan dengan rekan sejawat, pergi ke tempat yang lebih nyaman untuk melakukan hobi sederhana seperti ke perpustakaan sekolah untuk membaca buku atau mendengarkan musik sejenak disela waktu istirahat, hal lainnya adalah dengan mengatur waktu berwisata atau *refreshing* pada waktu libur sekolah.

Sedangkan yang dilakukan oleh SMA NU 1 Gresik sebagai lembaga guna memajemen stres guru salah satunya dengan mendesain penataan tempat duduk ruang guru yang nyaman berdasarkan bidang studi, memberikan penghargaan kepada guru terbaik dan penghargaan berdasarkan lama waktu dedikasi, serta memberikan fasilitas *family gathering* setiap 2 tahun sekali.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Manajemen Stres Dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian pada latar belakang masalah diatas yaitu tentang **“Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik”**.Maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dukungan Sosial & Kepribadian dalam manajemen stres guru di SMA NU 1 Gresik.
2. Bagaimana Manajemen Stres dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SMA NU 1 Gresik.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari pembahasan penulisan proposal ini adalah sesuai dengan rumusan masalah diatas sehingga pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa faktor-faktor manajemen stres guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik.
2. Untuk menganalisa hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Setiap pembahasan secara ilmiah terdapat manfaat, berikut manfaat penelitian :

1. Manfaat teoritis
  - 1.1. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalambidang tenaga kependidikan.
  - 1.2. Hasil penelitian ini dapat digunakann sebagai bahan acuan dan bahanpertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### 2.1. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan kepuasan kerja guru.
- 2) Bisa mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang diperoleh sekaligus pengalaman yang di dapat sewaktu melakukan penelitian.
- 3) Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti khususnya tentang manajemen stress terhadap kepuasan kerja guru di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik.

### 2.2 Bagi sekolah

- 1) Bisa menerapkan hasil penelitian terhadap dunia pendidikan terkhusus di SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik yang diteliti.

### 2.3. Bagi Universitas

- 1) Bisa sebagai referensi atau bahan bacaan di Perpustakaan.
- 2) Untuk mahasiswa bisa sebagai rujukan untuk menyusun tesis dan bahan untuk tes

