

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kesuksesan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari seluruh bagian tersebut guru dalam kegiatan prosedur pembelajaran disekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Guru menjadi subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru adalah faktor dalam prosedur pendidikan, meskipun pelayanan pendidikannya lengkap dan canggih, tetapi bila tidak dibantu oleh keberadaan guru yang berkelas, maka tidak mungkin akan menimbulkan cara belajar dan pembelajaran yang baik (Utami, 2003).

Menurut Yohana (2012) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dijalankan atas kecakapan, kepandaian dan keseriusan dan penggunaan waktu didalam proses belajar mengajar disekolah. Kinerja menggambarkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pasti akan mempengaruhi gairah kerja, semangat kerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk menggapai keinginan maka guru tersebut layak mempunyai perencanaan yang mendalam, merencanakan karir dikatakan bagus menentukan dalam mencapai tujuan karir yang pas dengan keinginan dan mendukung dalam kesuksesan karirnya. Agar karir mengalami pengembangan dibutuhkan adanya pengembangan karir sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh dalam melakukan tugasnya. Kinerja guru dapat dicapai melalui perencanaan, pelaksanaan dan penilaian

pembelajaran, kerja sama dalam kelompok kerja, arti kemampuan dalam bekerja dan penilaian diri mencapai prestasi.

Perencanaan karir memiliki arti yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan, sebab sebagaimana dipahami rencana sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengaruh kegiatan evaluasi.

Keuntungan yang didapat untuk pegawai atas adanya perencanaan karir yang bagus di industri ialah bertumbuhnya kemampuan dari skill yang dipunyai oleh guru tersebut. Selain itu, guru juga akan mendapat pengarahan yang jelas, tentang pertumbuhan karirnya pada perusahaan itu sendiri (Mangkuprawira, 2001). Masalah ini akan terlalu baik guna mendorong pekerja untuk menambah kinerjanya supaya tidak sekedar bertahan disuatu tahapan karir. Makin maju, perencanaan karir mampu membentuk pekerja akan lebih terbawa pada pekerjaan yang setimpal dengan pilihan pekerjaannya jadi pekerja bisa menganalisa kemampuan pada dirinya (Jepsen and Sheu, 2003). Peningkatan penguasaan pekerja mampu membuat pekerja menuju tahapan karir yang lebih baik dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi pada pekerjaannya (Applebaum *et al*, 2001). Hasil dari pekerja yang mempunyai kepuasan karir dalam aktivitas kerjanya sudah jelas mempunyai kinerja yang baik dalam pekerjaannya.

Menurut Effendy (2002) mendefinisikan stres kerja sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Gibson (2009), stres kerja ialah suatu respon pematangan yang diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologi yang tercantum satu dampak dari setiap kegiatan dari luar (lingkungan), keadaan atau kejadian yang menentukan permohonan psikologis atau materi bertambah terhadap seseorang. Definisi lain dikemukakan oleh Panji Anoraga (2001), stres kerja ialah satu

susunan respon seseorang, baik fisik ataupun mental tertuju suatu perusahaan di sekitarnya yang dirasakan mengganggu dan berdampak dirinya berbahaya.

Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, sebagai hasilnya pada diri para guru berkembang beraneka ragam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksana kerja mereka. Stress juga dapat membantu atau fungsional tetapi dapat juga berperan salah satu merusak prestasi kerja. Secara sederhana ini berarti stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksana kerja. Tergantung seberapa tingkat stress yang dialami oleh guru tersebut.

Kerja adalah beban yang sangat tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, irama kerja juga sangat tinggi untuk mengejar batas waktu yang telah ditentukan pada praktiknya akan memunculkan kondisi yang membuat pegawai tertekan dalam bekerja. Lebih-lebih jika guru juga tidak dibekali dengan informasi tentang tugas dan kewajiban yang mana akan menimbulkan kondisi stress kerja bagi guru yang bersangkutan.

Penelitian Mulyasa (2013) kepuasan kerja yaitu komponen penting dari jiwa dan karakter. peristiwa ini membenarkan pada sifat guru di sekolahnya sangat dikuasai oleh tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja diduga sebagai salah satu penyebab yang sangat penting untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Saat seorang guru menikmati kepuasan dalam bekerja lalu dia akan berusaha sebaik mungkin dan segenap kompetensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja guru yaitu tujuan penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sebab secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Kejadian ini serasi dengan hasil penelitian dilapangan pada tahun 2017 bahwa dikota Demak yang kebanyakan kota pendidikan sedang terperoleh guru yang termasuk tinggi. Salah satu persoalan di guru yaitu pada kinerja yang sedikit yang berdampak pada ketidakpuasan guru terhadap aktivitas yang dikerjakan selama ini. Hasil tanya jawab bersama seorang guru

mengungkapkan dimana guru yang kebanyakan tamatan sarjana pelajaran matematika, lantaran kekosongan disekolah adanya guru olahraga, lalu kami mendidik olahraga. Adapula yang merangkap dua mata pelajaran sekaligus. Kejadian ini membentuk suasana yang menjadi alasan guru sedikit puas dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan kinerja yang sedikit. Ketidakpuasan yang ada di SMA Negeri di Kabupaten Demak atas adanya aspek financial yang berbeda dari tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama dengan imbalannya. Guru merasa tidak cuma bagian insentif yang dirasa kecil buat mereka yang kurang mencukupi keperluan Ekonomi yang semakin lama semakin bertambah, sehingga merendahkan perencanaan saat berkarir, stress dalam bekerja, merasa kesal, penuh oleh pekerjaan, guru merasa dikejar-kejar menyelesaikan materi pelajaran yang disampaikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau ekspresi sikap yang positif atas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mereka terpacu dalam mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, keberhasilan dari pengelolaan sumber-sumber kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktifitas maupun prestasi kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Macam-macam bentuk problem sering ditemui para guru. Kita semata dari kejadian ke kejadian menemukan kesusahan-kesusahan, kasus-kasus dan merasakan kepedihan emosional. Begitupun yang dialami oleh seorang guru dalam merencanakan karirnya. Beragam macam kesusahan tumbuh diluar pekerjaan, namun hambatan-hambatan lain berurusan dengan pekerjaan. Pada banyak kejadian, peristiwa itu dapat berdampak pada kinerja guru, maka pantas mendapat kepedulian dari atasan. Kesuksesan seorang guru tergantung perlakuan instansi terhadap guru-gurunya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Perencanaan Karir dan Stress Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.**

1.2. Rumusan Masalah

Menurut uraian dibagian latar belakang diatas masih ditemukan fenomena dan *research gap* dari penelitian Hidayanti, dkk (2008) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja .

Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian dari Riandy (2016) pada penelitiannya terdahulu mengatakan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penelitian langsung pada karyawan PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. Maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh perencanaan karir dan stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh stress terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja ?
- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh stress terhadap kinerja?
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan karir terhadap kepuasan kerja?
- d. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis stress kerja terhadap kepuasan kerja?

- e. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan dalam penerapan teori yang diperoleh di perkuliahan maupun dunia kerja pada bidang perencanaan karir, stress kerja kepuasan kerja dan kinerja .

- b. Manfaat bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan organisasi sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan dalam mengambil keputusan (dengan memperhatikan bagaimana perencanaan karir, kepuasan kerja serta stress kerja berdampak pada kinerja).

- c. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya pada bidang perencanaan karir,kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja .