

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap manusia apabila berbicara tentang pendidikan maka tidak akan ada habisnya karena pendidikan adalah hal yang vital bagi manusia. Pendidikan adalah investasi masa depan jangka panjang yang bukan hanya investasi yang bersifat ekonomi saja tetapi untuk mendapatkan derajat yang lebih tinggi dalam kehidupan didunia maupun di akhirat. Pendidikan sebagai modal awal untuk perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pada dasarnya pendidikan menjadi tolak ukur untuk mencerdaskan generasi muda suatu bangsa dan mengarahkan dalam yang lebih baik. Maka dari itu pelaksanaan pendidikan harus mendapatkan dukungan baik materi maupun non materi dari semua pihak yang ditetapkan.

Sebagai pengajar guru sangat berperan penting dalam salah satu upaya penentu keberhasilan pendidikan. Seorang guru akan memiliki peran ganda bahkan multi fungsi. Peran guru tidak hanya dituntut mentransformasikan nilai-nilai pengetahuan saja akan tetapi juga sebagai penjaga moral anak didiknya. Guru merupakan perencana, penentu dan pelaku keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam menjalankan peran multi fungsi tersebut guru di tuntut profesional dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya agar kinerjanya dapat maksimal.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Permendiknas Republik Indonesia No. 41 tahun 2007). Terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas membutuhkan motivasi dalam diri guru untuk lebih berprestasi dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian semakin tinggi motivasi dari dalam diri para guru untuk berprestasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai pernyataan Keun Lee dan Songpol Kulviwat (2008) bahwa motivasi intrinsik berperan besar dalam menentukan pencapaian kinerja seseorang. Untuk meningkatkan kinerja guru yang berkualitas, maka banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya peran pentingnya kreativitas para guru dan kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar. Agar kinerja guru dapat maksimal, maka tidak lepas karena pengaruh faktor ketidakjelasan peran dan stres kerja para guru.

Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan (Kath et al. 1964 dalam Dyah 2002). Rebele & Michaels (1990) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metode-metode untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peraturan tertentu. Para guru yang tidak mengetahui tentang apa yang harus dikerjakan maka akan timbul *role ambiguity* (ketidakjelasan peran). *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan

kurangnya kontribusi dalam memberikan tugas tentu akan mempengaruhi kinerja para guru.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2013). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan para guru berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap guru dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Stres kerja yang dialami oleh para guru tentunya akan merugikan dalam proses belajar mengajar karena kinerja yang dihasilkan menurun. Tingkat stres para guru disebabkan karena keacuhan siswa, ketidakpekaan pemilik sekolah/pengawas, orang tua siswa yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat, kelas yang terlalu padat, kertas kerja yang berlebihan, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan menimbulkan stres kerja (Farber, 1991 dalam Sutjipto, 2002).

Begitu halnya dengan Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug bahwa peranan guru merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh besar dalam pengembangan potensi siswa. Dalam peningkatan kinerja di sekolah maka tidak terlepas dari kualitas dari para guru. Dalam meningkatkan kinerja para guru, maka pihak Yayasan berusaha memaksimalkan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Salah satunya pihak Yayasan menunjukkan para guru tidak hanya mengajar pada sekolah SLTP saja akan tetapi juga SMK. Dengan demikian maka

diperlukan guru yang aktif, berkompeten dalam bidang pendidikan agar mampu melaksanakan kinerja dengan baik.

Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya yang dilakukan penekanan dari pihak Yayasan tentu akan mempengaruhi pencapaian kinerja para guru secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dari para guru menunjukkan bahwa masih ditemukan bahwa dalam proses pembelajaran para guru kurang mempersiapkan secara maksimal. Hal tersebut tidak lepas karena beban yang ditanggung para guru begitu tinggi karena harus merangkap tugas. Akan tetapi tugas yang merangkap tersebut tidak diimbangi dengan kesejahteraan para guru dari pihak Yayasan. Fenomena lainnya juga terlihat bahwa dalam proses belajar mengajar masih ditemukan tugas yang dibebankannya masih menggunakan metode konvensional yang menyebabkan kejenuhan dari para siswa akibat cara mengajar yang monoton. Guru SMK Yasiha Gubug menganggap konflik ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) dan stres kerja adalah hal yang rentan terjadi pada guru karena adanya tuntutan kerja yang banyak dan menumpuk. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti konflik ketidakjelasan peran dan stres kerja yang dialami guru dalam menyelesaikan tanggung jawab tugasnya. Dan seberapa besar pengaruh konflik ketidakjelasan peran dan stres kerja mempengaruhi motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti, seperti yang dilakukan oleh Zaenal Fanani, dkk (2008) hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian Lidya Agustina (2009), Ni Putu Eka Ratnasari dan I

Ketut Suryawana (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian Pepi Mulita, dkk (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Nelly dan Dadan (2011) mengatakan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja. Begitu pula hasil penelitian dari Dapid Candra, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Tetapi hasil penelitian Mela Pusputasari (2015) mengatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian mengenai motivasi berprestasi dan kinerja yang dilakukan oleh Dendik (2013) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian Dapid Candra, dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Model Peningkatan Kinerja Guru dengan *Antecedent* Konflik Ketidakjelasan Peran, Stres Kerja, dan Motivasi Berprestasi (Studi Kasus pada Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan pihak Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug agar kinerja guru dapat maksimal. Hal tersebut juga didukung dengan adanya kontradiksi antara penelitian satu

dengan lainnya terkait variabel ketidakjelasan peran dan stres kerja. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh ketidakjelasan peran terhadap motivasi berprestasi guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug?
3. Bagaimana pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug?
5. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh ketidakjelasan peran terhadap terhadap motivasi berprestasi guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja terhadap motivasi berprestasi guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug

4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug
5. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Hasan Anwar (Yasiha) Gubug

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan dengan dunia kerja lapangan yang sesungguhnya.

2. Bagi Universitas Islam Sultan Agung

Dapat memberikan masukan kepada pimpinan–pimpinan Universitas Islam Sultan Agung Semarang terutama bagi Fakultas Ekonomi dalam mengelola SDM dan segala aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan SDM secara lebih baik.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan apabila pihak lain akan meneliti yang berhubungan dengan judul di atas.