

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembangnya zaman dan tuntutan hidup, banyak masyarakat yang berbondong-bondong mencari pekerjaan, baik di dalam maupun di luar negeri. Bursa kerja selalu dipenuhi oleh para pelamar setiap harinya. Pekerjaan adalah suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi kebanyakan masyarakat, bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan (uang atau jasa) atau dalam rangka untuk mengembangkan diri, baik mereka bekerja di suatu perusahaan atau membuka usaha sendiri.

Karyawan dalam suatu perusahaan adalah makhluk sosial yang merupakan aset atau modal bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi penggerak roda di perusahaan karena karyawanlah yang menjalankan aktivitas manajemen. Karyawan juga merupakan penunjang untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus dibina agar mereka selalu bersikap positif (prestasi kerja baik, merasakan kepuasan kerja), sedangkan sikap negatif (stres kerja, frustrasi) harus dihindari atau ditangani dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian

produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Lutfhi, 2010).

Kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku kerja karyawan seperti: malas, rajin dan produktif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja maka perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2000). Menurut beberapa pakar, kepuasan kerja berkaitan dengan: prestasi kerja, perputaran karyawan dan absensi, umur dan jenjang pekerjaan, kepemimpinan serta ukuran organisasi.

Kepuasan kerja tidak muncul dengan sendirinya, banyak cara yang dapat dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, antara lain: lingkungan kerja dan rekan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang tidak berlebihan, manajemen waktu yang baik, kompensasi yang adil dan layak dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Idealnya jika seorang karyawan merasa sudah puas akan kerjanya, mereka akan setia kepada perusahaan dimana mereka bekerja, bekerja sepenuh hati, dan bekerja tanpa beban. Karyawan yang seperti itu sudah tidak lagi terlalu memikirkan penghargaan atau kompensasi yang mereka terima karena kebutuhan mereka sudah tercukupi. Biasanya karyawan-karyawan yang sudah bekerja lama, berumur, memiliki karir yang baik cenderung akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan.

Tidak sedikit dari karyawan yang masih merasa tidak puas akan pekerjaan mereka. Kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan

kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Banyak peneliti seperti Smith *et. al.*, (1969); Goris *et. al.*, (2000); Schermerhorn *et. al.*, (2001) (dalam Alief Aryasri, 2008 dan Luthfi, 2010) membuat konsep mengenai kepuasan sebagai suatu kerangka yang dibangun atas banyak aspek seperti: pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan, hubungan dengan teman sekerja, peluang promosi, dan gaji.

Jika karyawan tidak puas dan nyaman dalam bekerja, maka mereka tidak akan optimal dalam pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja juga dapat menjadi pemicu timbulnya masalah dalam organisasi. Dilihat dari segi karyawan, jika karyawan tidak merasa puas, kinerja karyawan akan menurun, sering membolos bahkan keinginan untuk keluar kerja tinggi.

Apabila hal tersebut tidak diperhatikan secara serius akan menyebabkan stres kerja bagi para karyawan dan apabila hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stres kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (Lutfhi, 2010).

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2000). Penyebab stres kerja antara lain: beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, manajemen waktu yang tidak baik, konflik, masalah keluarga dan lingkungan kerja yang buruk.

Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jika stres kerja tinggi dan mencapai titik jenuh maka prestasi kerja menurun dan di saat itu lah karyawan merasa

tidak puas akan kerjanya. Lebih fatal lagi, jika karyawan mengalami stres kerja yang cukup tinggi, karyawan tersebut akan mengalami gangguan kesehatan bahkan sampai gangguan mental.

Stres yang tidak dapat ditangani dengan baik akan menimbulkan frustrasi. Frustrasi akan menimbulkan perilaku-perilaku aneh dari karyawan tersebut yang dapat membahayakan dirinya ataupun orang lain. Oleh karena itu, stres harus diatasi dan dikelola dengan baik.

Penyebab rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja selain stres kerja adalah budaya organisasi. Dalam organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan, budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aspek kunci dalam merancang pekerjaan (Bangun, 2008). Pada umumnya perusahaan yang sukses di dunia memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2001). Menurut Koesmono (2005) budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat dirumuskan melalui pernyataan visi, misi, simbol/logo/lambang dan seragam. Hanya dengan kalimat singkat, pernyataan visi dan misi dapat menyiratkan sebuah nilai, etika, prinsip, tujuan dan strategi perusahaan. Melalui pernyataan visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan merupakan cara

yang paling efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat memahami budaya organisasi atau perusahaan dan mengimplementasikannya ke dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pada awal organisasi terbentuk, para anggota organisasi yang membuat visi dan misi yang akan dicapai, mereka juga menyusun strategi untuk visi dan misi tersebut. Strategi tersebut diterjemahkan dalam bentuk peraturan dan program kerja yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh karyawan. Para pimpinan atau manajer juga harus mampu mensosialisasikan budaya organisasi tersebut kepada semua lapisan karyawan agar mereka dapat benar-benar memahami bahkan menjiwai apa yang menjadi budaya organisasi tersebut.

Permasalahan disini adalah latar belakang para karyawan yang berbeda-beda dalam menjalankan peraturan dan program kerja tersebut dan budaya organisasi yang terlalu rumit yang menyebabkan para karyawan sulit untuk memahami dan menjalankannya. Membentuk budaya yang sesuai dengan para anggota di lingkungan sekitarnya, perusahaan akan mudah bersaing dan mencapai keberhasilan. Hanya saja kuat lemahnya budaya organisasi bergantung pada lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Perkembangan dunia pendidikan beberapa dekade saat ini sangatlah pesat. Banyak sekolah, perguruan tinggi baik negeri maupun swasta berdiri dan berlomba untuk menjadi yang terbaik dan mencetak lulusan yang luar biasa. Salah satunya adalah SMA Negeri 3 dan 8 Bandung yang merupakan sekolah negeri 2 terbaik di Bandung. Banyak lulusan SMAN 3 dan 8 berprestasi yang melanjutkan ke Universitas Negeri

bahkan mendapatkan beasiswa ke luar negeri. SMAN 3 dan 8 mempunyai budaya sekolah dan strategi yang baik, sarana dan prasarana yang memadai serta tenaga pengajar yang berkompeten sehingga SMAN 3 dan 8 merupakan sekolah favorit warga Bandung.

Kepala sekolah, para staf, dan para guru mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah, yaitu mencetak siswa/i yang berkompeten dan handal serta mampu bersaing. Mereka harus bekerja keras dan saling bekerja sama karena tugas mereka sangat berat, yaitu mereka memikul beban moral sebagai seseorang yang ditiru oleh semua siswa/i dan mencerdaskan anak bangsa. Karena salah satu pendukung utama industri pendidikan ini adalah sumber daya manusia yang dituntut memiliki kemampuan dan dedikasi yang baik.

Selain memiliki kemampuan dan dedikasi yang baik, kesejahteraan guru pun harus diperhatikan agar para guru merasakan puas dalam bekerja. Mengadakan pelatihan, studi banding, karya wisata, melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan merupakan berbagai upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru selain dari segi kompensasi.

Banyak guru yang masih belum merasakan kepuasan dalam bekerja, hal itu dapat disebabkan oleh stres kerja dan budaya sekolah selain minimnya kompensasi yang diterima. Stres kerja guru dikenal pasti sebagai satu isu serius dan merupakan satu halangan kepada produktivitas yang baik. Oleh karena itu, pengurusan stres kerja guru yang efektif perlu diwujudkan jika ingin negara ingin melahirkan guru yang berdaya usaha tinggi, cerdas dan berproduktivitas tinggi.

Budaya sekolah yang sulit dipahami dan dihayati serta peraturan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan kebingungan yang berujung pada ketidakpuasan kerja. Kondisi lingkungan sekolah yang tidak nyaman dalam mengajar juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti berminat untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 3 DAN 8 BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana tingkat stres kerja guru di SMA Negeri 3 dan 8 Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi di SMA Negeri 3 dan 8 Bandung?
3. Bagaimana kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 dan 8 Bandung?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 dan 8 Bandung?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Menjelaskan bagaimana tingkat stres kerja guru di SMA Negeri 3 dan 8 Bandung.
2. Menjelaskan bagaimana budaya organisasi di SMA Negeri 3 dan 8 Bandung.
3. Menjelaskan bagaimana kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 dan 8 Bandung.
4. Menjelaskan bagaimana pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 dan 8 Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagi peneliti atau akademisi lain

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi SMA Negeri 3 dan 8 Bandung

Dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru SMA Negeri 3 dan 8 Bandung.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan SMA Negeri 3 dan 8 Bandung, agar dapat menjadikannya sumber informasi bagi

kepala sekolah dan para guru agar bisa meningkatkan kinerja mereka di masa yang akan datang.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

#### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II         KAJIAN    PUSTAKA,    KERANGKA    PEMIKIRAN    DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi mengenai kajian pustaka yang terdiri dari pembahasan mengenai kepuasan kerja, stres kerja, budaya organisasi, hubungan antar variabel dan rerangka penelitian.

#### **BAB III        METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai objek dan subjek dan subjek penelitian, sejarah, visi, misi, struktur sekolah, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi pearson dan uji hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi mengenai hasil pengolahan data, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji regresi berganda dan hasil uji hipotesis, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai simpulan, keterbatasan penelitian serta saran bagi pihak SMA Negeri 3 dan 8 Bandung dan penelitian mendatang.