

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, beradaptasi, serta mengambil keputusan yang secara langsung memengaruhi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan organisasi. Menurut (Armstrong, 2020), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola individu sebagai aset utama organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan pengelolaan kinerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Dessler (2020) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, karena kualitas sumber daya manusia akan tercermin pada tingkat produktivitas, komitmen, serta kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi kualitas sumber daya manusianya, sehingga setiap individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal serta memberikan kontribusi yang berkelanjutan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya tercermin dari tingkat kinerja yang mampu ditunjukkan oleh setiap individu dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena menggambarkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Armstrong (2020) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan kelompok secara berkelanjutan. Pendapat tersebut sejalan dengan Robbins dan Judge (2022) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kesempatan, serta berbagai faktor lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

Sementara itu, Dessler (2020) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola kinerja sumber daya manusianya secara efektif akan memiliki keunggulan dalam mencapai sasaran organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Senada dengan pendapat tersebut, Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir yang dicapai individu, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan pekerjaan, tingkat tanggung jawab, komitmen, serta kemampuan individu dalam memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama dalam praktik manajemen sumber daya manusia, karena tinggi rendahnya kinerja individu akan menentukan tingkat keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu bentuk organisasi yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya adalah lembaga pendidikan. Sebagai organisasi yang berorientasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia, sekolah memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan proses pendidikan secara efektif guna menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi, karakter, serta keterampilan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kinerja tenaga pendidik sebagai pelaksana utama proses pendidikan di sekolah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Dalam mewujudkan tujuan tersebut, guru memegang peranan yang sangat strategis karena tidak hanya bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pembimbing, pelatih, pengarah, penilai, dan evaluator terhadap perkembangan peserta didik. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain melaksanakan tugas pokok sebagai tenaga pendidik, guru juga sering kali diberikan berbagai tugas tambahan sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan sekolah, sehingga dituntut memiliki kemampuan profesional, komitmen kerja, serta tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan setiap peran yang diembannya.

Dalam lingkungan sekolah, guru tidak hanya melaksanakan tugas utama sebagai tenaga pendidik di dalam kelas, tetapi juga sering diberikan tugas tambahan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh. Salah satu tugas tambahan tersebut adalah sebagai Pembina Pramuka yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan pendidikan kepramukaan sebagai bagian dari pengembangan karakter, kepemimpinan, kedisiplinan, kecakapan hidup, serta penguatan nilai-nilai kebangsaan peserta didik. Keberadaan Pembina Pramuka memiliki posisi yang strategis karena berperan sebagai fasilitator, pendidik, pembimbing, sekaligus teladan dalam proses pembentukan karakter peserta didik melalui berbagai kegiatan kepramukaan yang bersifat edukatif, rekreatif, dan aplikatif. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka yang menegaskan bahwa pendidikan kepramukaan merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional pada jalur pendidikan nonformal yang berfungsi sebagai wadah pembentukan karakter, pengembangan kecakapan hidup, serta penanaman nilai-nilai kebangsaan bagi generasi muda.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 63 Tahun 2014 juga menegaskan bahwa pendidikan kepramukaan merupakan salah satu kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan di satuan pendidikan sebagai

media pembentukan karakter peserta didik. Dalam pelaksanaannya, guru yang memperoleh amanah sebagai Pembina Pramuka tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik sebagai pendidik, tetapi juga dituntut mampu merancang program kegiatan, membimbing peserta didik, melakukan pembinaan secara berkelanjutan, mengelola administrasi kegiatan, menjalin koordinasi dengan berbagai pihak, serta memastikan seluruh kegiatan kepramukaan berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas tambahan sebagai Pembina Pramuka merupakan tanggung jawab profesional yang memerlukan komitmen, dedikasi, kemampuan manajerial, serta kinerja yang optimal agar tujuan pendidikan kepramukaan dapat tercapai secara maksimal.

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan di sekolah, guru tidak hanya bertanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran di kelas, tetapi juga menjalankan berbagai tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Salah satu tugas tambahan tersebut adalah sebagai Pembina Pramuka yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan berbagai kegiatan kepramukaan sebagai bagian dari pembentukan karakter peserta didik. Kondisi ini menyebabkan sebagian guru menjalankan peran ganda sebagai tenaga pendidik sekaligus Pembina Pramuka dengan beban tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan guru yang hanya melaksanakan tugas pembelajaran. Selain melaksanakan kegiatan belajar mengajar, Pembina Pramuka juga dituntut menyusun program kerja, menyiapkan administrasi kegiatan, membimbing latihan rutin, mendampingi peserta didik dalam kegiatan perkemahan maupun

perlombaan, serta melakukan koordinasi dengan pihak sekolah dan organisasi kepramukaan.

Pada beberapa sekolah, penugasan sebagai Pembina Pramuka juga diberikan kepada guru sebagai bagian dari tugas tambahan untuk mendukung pemenuhan beban kerja guru sesuai dengan kebijakan sekolah. Kondisi tersebut mengakibatkan guru harus mampu menyeimbangkan pelaksanaan tugas pokok sebagai pendidik dengan tugas tambahan sebagai Pembina Pramuka tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan masing-masing tugas. Di sisi lain, sekolah tetap menuntut agar Pembina Pramuka mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam membina peserta didik serta menyelenggarakan kegiatan kepramukaan yang berkualitas. Situasi tersebut menunjukkan bahwa Pembina Pramuka menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif kompleks sehingga diperlukan kemampuan untuk mempertahankan kinerja di tengah berbagai tanggung jawab yang diemban.

Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi nyata yang dialami Pembina Pramuka di Kabupaten Buleleng, peneliti melakukan observasi awal melalui wawancara pendahuluan terhadap sembilan orang Pembina Pramuka SMP Negeri yang dipilih sebagai narasumber dan mewakili sembilan kecamatan di Kabupaten Buleleng. Wawancara tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai permasalahan yang dihadapi pembina selama melaksanakan tugas, faktor-faktor yang memengaruhi pelaksanaan tugas pembinaan, serta kondisi yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan pencapaian kinerja. Ringkasan hasil wawancara pendahuluan beserta profil narasumber disajikan secara lengkap pada bagian lampiran penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan tersebut, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar narasumber menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas sebagai Pembina Pramuka. Tantangan tersebut antara lain berkaitan dengan pelaksanaan peran ganda sebagai guru dan Pembina Pramuka, keterbatasan waktu dalam membagi tugas mengajar dengan kegiatan pembinaan, tingginya tanggung jawab dalam mempersiapkan berbagai kegiatan kepramukaan, serta tuntutan untuk tetap menyelenggarakan pembinaan yang berkualitas.

Hasil observasi awal juga menunjukkan adanya indikasi bahwa beberapa Pembina Pramuka memiliki motivasi kerja yang relatif rendah karena penugasan sebagai pembina belum sepenuhnya didasarkan pada minat pribadi. Di sisi lain, narasumber juga mengungkapkan adanya tekanan kerja yang cukup tinggi akibat bertambahnya tanggung jawab dan beban pekerjaan. Meskipun demikian, sebagian besar narasumber menyatakan tetap berupaya melaksanakan tugas pembinaan secara optimal sehingga target program kerja, pelaksanaan kegiatan kepramukaan, serta tanggung jawab sebagai Pembina Pramuka tetap dapat terlaksana dengan baik.

Temuan awal tersebut menunjukkan adanya fenomena yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Secara teoritis, motivasi kerja yang rendah dan stres kerja yang tinggi cenderung berdampak pada penurunan kinerja. Namun, kondisi empiris yang diperoleh melalui observasi awal menunjukkan bahwa kinerja Pembina Pramuka tetap dapat dipertahankan meskipun mereka menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Perbedaan antara kondisi teoritis dan kondisi empiris tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh motivasi kerja

dan stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng.

Fenomena yang ditemukan pada observasi awal menunjukkan bahwa sebagian Pembina Pramuka tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan keterbatasan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor internal yang berperan dalam mendorong individu untuk tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, salah satunya adalah motivasi kerja. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi kerja dipandang sebagai kekuatan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, semakin besar pula usaha yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang telah ditetapkan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seorang Pembina Pramuka menjalankan tugas pembinaan, baik dalam merencanakan kegiatan, membimbing peserta didik, maupun menyelesaikan berbagai tanggung jawab yang melekat pada tugas tambahannya. Oleh karena itu, motivasi kerja diduga menjadi salah

satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng sehingga perlu dikaji secara empiris melalui penelitian ini.

Selain motivasi kerja, kondisi yang diduga turut memengaruhi kinerja Pembina Pramuka adalah stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, sebagian besar narasumber mengungkapkan bahwa pelaksanaan tugas sebagai Pembina Pramuka disertai dengan berbagai tuntutan pekerjaan, seperti pembagian waktu antara tugas mengajar dan kegiatan kepramukaan, penyelenggaraan latihan rutin, pendampingan peserta didik pada kegiatan perkemahan maupun perlombaan, serta penyelesaian berbagai administrasi pembinaan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dirasakan oleh pembina dalam menjalankan tugas tambahannya.

Dalam perspektif perilaku organisasi, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau kendala yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menimbulkan respons psikologis maupun fisiologis. Namun demikian, stres kerja tidak selalu memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja. Hans Selye, melalui konsep *General Adaptation Syndrome*, menjelaskan bahwa stres dapat bersifat konstruktif (*eustress*) apabila masih berada pada tingkat yang dapat dikelola, sehingga mampu meningkatkan kewaspadaan, tanggung jawab, dan semangat individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila tekanan yang dialami melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (*distress*), maka stres dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas kinerja. Temuan observasi awal dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

meskipun sebagian besar Pembina Pramuka merasakan tekanan kerja yang cukup tinggi akibat kompleksitas tugas yang diemban, mereka tetap berupaya menjalankan tanggung jawab pembinaan secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami belum tentu berdampak pada penurunan kinerja, sehingga hubungan antara stres kerja dan kinerja Pembina Pramuka perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian empiris.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja pada berbagai jenis organisasi maupun institusi pendidikan. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Arnawa dan Heryanda (2021), Rosyadi (2020), Oktaviani dkk., Pramesti dan Muhyadi (2018), serta Fauzi Ahmad dkk. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, hasil yang berbeda ditemukan oleh Astuti dan Raharjo (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja masih memungkinkan menghasilkan temuan yang berbeda pada konteks penelitian tertentu.

Di sisi lain, hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja juga memperlihatkan temuan yang belum konsisten. Rosyadi (2020), Oktaviani dkk., serta Fauzi Ahmad dkk. (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Astuti dan Raharjo (2023) menyimpulkan

bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja masih menjadi isu yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada objek penelitian berupa guru, tenaga honorer, maupun karyawan pada berbagai organisasi, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji Pembina Pramuka sebagai guru yang menjalankan tugas tambahan di lingkungan SMP Negeri masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng memiliki relevansi untuk dilakukan sebagai upaya memperkaya bukti empiris pada konteks pendidikan kepramukaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, terdapat beberapa alasan yang menunjukkan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja masih menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten. Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Demikian pula pada variabel stres kerja, beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja masih perlu diuji pada berbagai kondisi dan karakteristik organisasi yang berbeda. Kedua, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada objek

penelitian berupa karyawan perusahaan, aparatur sipil negara, guru, maupun tenaga honorer, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji Pembina Pramuka sebagai guru yang menjalankan tugas tambahan di lingkungan SMP Negeri masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik tugas Pembina Pramuka memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan dengan tugas guru pada umumnya karena tidak hanya bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, tetapi juga terhadap pelaksanaan pendidikan kepramukaan yang menuntut pembinaan karakter, pengelolaan kegiatan, serta pendampingan peserta didik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.

Selain itu, hasil observasi awal menunjukkan adanya fenomena yang menarik, yaitu sebagian besar Pembina Pramuka mengungkapkan bahwa mereka menghadapi motivasi kerja yang cenderung rendah dan tekanan kerja yang relatif tinggi, namun tetap mampu mempertahankan kinerja dalam melaksanakan tugas pembinaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara kecenderungan teoritis dengan fenomena empiris yang ditemukan di lapangan sehingga memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel pada konteks pendidikan kepramukaan sekaligus memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa kinerja Pembina Pramuka merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan kepramukaan sebagai bagian dari penguatan

pendidikan karakter di sekolah. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan stres kerja, yang berdasarkan hasil observasi awal maupun penelitian terdahulu masih menunjukkan fenomena serta temuan yang beragam. Di satu sisi, observasi awal mengindikasikan bahwa sebagian besar Pembina Pramuka tetap mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi motivasi kerja yang cenderung rendah dan tekanan kerja yang relatif tinggi. Di sisi lain, hasil penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya perbedaan temuan mengenai hubungan antara motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja serta masih terbatasnya penelitian yang menjadikan Pembina Pramuka sebagai objek kajian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai penting, baik untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka maupun untuk memperkaya pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada bidang pendidikan. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng.”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Hasil observasi awal mengindikasikan bahwa motivasi kerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas pembinaan kepramukaan cenderung belum optimal, meskipun pembina

pramuka tetap dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pembinaan secara profesional.

2. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng menghadapi tingkat stres kerja yang relatif tinggi, yang dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, keterbatasan waktu, serta tuntutan administratif dan pelaksanaan kegiatan pembinaan kepramukaan.
3. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja masih menunjukkan temuan yang belum konsisten, serta penelitian yang secara khusus mengkaji Pembina Pramuka SMP Negeri sebagai objek penelitian masih terbatas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada aspek-aspek sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan pada Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng sebagai objek penelitian.
2. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini dibatasi pada motivasi kerja dan stres kerja.
3. Variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja Pembina Pramuka.
4. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka, tanpa mengkaji faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng?
3. Apakah motivasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja Pembina Pramuka SMP Negeri Sekabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pembina Pramuka pada lingkungan pendidikan, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa dalam konteks organisasi pendidikan maupun pendidikan kepramukaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan guru yang menjalankan tugas tambahan sebagai Pembina Pramuka, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, mengelola stres kerja, serta mempertahankan kinerja pembina secara optimal.

b. Bagi Pembina Pramuka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan refleksi bagi Pembina Pramuka dalam meningkatkan motivasi kerja serta mengelola stres kerja secara efektif sehingga mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pembinaan kepramukaan.

c. Bagi Kwartir Gerakan Pramuka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam penyusunan program pembinaan, pelatihan, maupun pendampingan bagi Pembina Pramuka sebagai upaya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan kepramukaan di sekolah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, bahan perbandingan, dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja pada berbagai konteks organisasi maupun lembaga pendidikan.

