

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu aset penting yang organisasi bisnis atau perusahaan miliki adalah karyawan. Perusahaan dalam menggapai targetnya, sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia yang dimilikinya. Modal, mesin, dan metode yang perusahaan miliki tidak dapat menyumbangkan perolehan yang optimal apabila karyawan yang dimiliki tidak mampu mengoperasikannya dengan baik. Untuk mendapatkan hasil yang optimal perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sebaik mungkin, agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan semua kewajibannya dan perolehan yang didapat akan maksimal. Karyawan merupakan penyangga tercapainya target perusahaan, namun karyawan juga mempunyai daya pikir, emosi, dan kemauan yang mampu mempengaruhi sikap-sikapnya akan pekerjaan yang dilakukannya. Sikap tersebut akan menjadi penentu hasil kerja, loyalitas, dan kecintaannya pada tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Sikap-sikap tersebut diketahui seperti kepuasan kerja, kekecewaan, dan stres yang timbul akibat pekerjaan, instrumen, lingkungan, serta keinginan karyawan. Stres yang berlebihan apabila diikuti oleh motivasi yang rendah akan memicu ketidakpuasan.

Kepuasan sangatlah krusial sebab karyawan dalam suatu perusahaan adalah unsur yang amat berpengaruh sebagai penentu sukses atau tidaknya aktivitas perusahaan. Kepuasan kerja karyawan wajib diwujudkan agar amanat kerja, pengabdian, kecintaan serta kepatuhan kerja tinggi. Koesmono (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan pertimbangan, emosi atau perilaku seorang karyawan atas profesinya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, penghargaan, interaksi dengan kolega, serta hubungan sosial di perusahaan. Karyawan akan memperlihatkan kesetiannya untuk senantiasa loyal terhadap perusahaan bila kepuasan kerjanya terpenuhi, sedangkan ketika karyawan merasa kepuasan kerjanya tidak dipenuhi perusahaan akibatnya

dapat menyebabkan, rendahnya tingkat presensi karyawan, keluarnya karyawan dari pekerjaannya dan sifat negatif lainnya yang dihasilkan dari ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan akan merangsang motivasi seseorang untuk menyukai pekerjaannya akibatnya akan timbul kesadaran dalam diri karyawan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan dengan baik. Timbulnya perasaan senang yang dari rasa puas tersebut dan dibarengi oleh motivasi karyawan dalam bekerja, maka akan terwujud tenaga kerja yang loyal, mempunyai komitmen tinggi pada pekerjaan yang dilakukannya serta menunjang kinerjanya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Namun, ketika organisasi bisnis tiada mencukupi kepuasan kerja karyawannya, akibatnya ialah munculnya beragam perilaku menyimpang dari karyawan yang akan berpengaruh terhadap visi, misi, dan target perusahaan. Karena bentuk kebutuhan serta tingkat kepuasan karyawan yang berbeda serta dapat berubah sewaktu-waktu, mengharuskan perusahaan perlu menyelenggarakan evaluasi atau penilaian kepuasan kerja karyawan secara berkala, manajemen senantiasa meninjau kepuasan kerja karyawannya karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap tingkat presensi, motivasi kerja, keluhan-keluhan karyawan serta masalah individual lainnya. Apabila kepuasan kerja dirasa tiada terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang akibatnya karyawan bisa mengalami stres kerja dan tidak termotivasi (Handoko, 2008). Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkannya dibandingkan dengan apa yang menyebabkan stres itu terjadi. Permasalahan serius di lingkungan kerja yang tiap individu dapat alami ialah stres kerja (Tunjungsari, 2011). Handoko (2008:200) mendefinisikan bahwa stres adalah situasi kemelut yang akan mempengaruhi perasaan, daya pikir serta keadaan seseorang. Akibatnya stres yang terlampau besar mampu mengancam kepiawaian individu dalam menghadapi lingkungan, yang kemudian mengakibatkan terganggunya pengimplementasian tugas dan prestasi kerjanya.

Stres biasanya dianggap sebagai hal negatif, namun pada level tertentu stres mampu menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, hal itu dikarenakan stres yang muncul diakibatkan oleh tekanan-tekanan baik dari atasan maupun persaingan yang ada di lingkungan kerja. Hal itu terjadi dikarenakan stres pada tingkatan tertentu mampu memotivasi karyawan untuk menghasilkan gagasan

baru yang inovatif dalam penyelesaian masalah pada pekerjaannya akibatnya stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif yaitu membina, membangun dan memperbaiki. Misalnya ketika seorang karyawan dalam pekerjaannya memiliki suatu misi yang menuntutnya mencurahkan energi lebih banyak maka karyawan itu dapat mengalami stres sampai misi tersebut tercapai dan mencapai kepuasan kerja. Namun ketika target tersebut tidak mampu untuk dicapai karena target tersebut terlalu tinggi, maka stres berlebih akan dialami oleh karyawan tersebut, kemudian dampaknya yaitu kepuasan kerja akan menurun. Stres berlebih dapat mengakibatkan kondisi seperti terganggunya motivasi dalam bekerja, tetapi rendahnya tingkat stres juga menyebabkan kurangnya dorongan yang karyawan miliki dalam bekerja. Stres yang optimal bisa membantu karyawan dalam memberikan dorongan yang baik pada saat melaksanakan pekerjaan.

Dampak dari stres yang terjadi ditempat kerja dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian seperti menurunnya kualitas pelayanan, pergantian staf, dan buruknya citra perusahaan. Timbulnya stres diakibat oleh ketegangan atau tekanan yang berasal dari ketidak sesuaian antara banyaknya pekerjaan dengan motivasi yang karyawan terima. Dengan mengetahui konsekuensi yang dapat ditimbulkan oleh stres kerja terhadap kinerja karyawan baik itu konsekuensi positif maupun negatif, sudah semestinya stres kerja mendapatkan perhatian dalam kehidupan perusahaan.

Dewi dan Netra (2015) menemukan ketertarikan antara stres kerja dan kepuasan kerja yang terbukti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja salah satunya dilakukan oleh Yasa dan Dewi (2019), ditemukan hasil bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Dwipalguna dan Mujiati (2015), memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak semua penelitian memperoleh hasil yang mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan negatif terhadap kepuasan kerja Tunjungsari (2011) menemukan bahwa tiada pengaruh hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal serupa ditemukan oleh Dhania (2010) adapun hasil

yang diperoleh ialah stres kerja tiada berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dilihat dari ilmu manajemen motivasi adalah sebuah alat ataupun fungsi selaku penggerak yang berkaitan erat dengan manusia, agar karyawan menunaikan aktivitas perusahaan atau organisasi. Motivasi merupakan salah satu unsur pendorong yang menyebabkan karyawan semangat dalam bekerja. Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi diperlukannya perhatian yang khusus dari perusahaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2003:143) menyatakan bahwa untuk mewujudkan gairah kerja supaya karyawan mampu bekerja secara efektif, mau bekerja sama, serta harmonis menggunakan berbagai usaha agar kepuasan kerjanya tercapai adalah dengan pemberian motivasi sebagai daya penggerak.

Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja diteliti oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), hasil yang ditemukan yaitu terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan lainnya oleh Dewi dan Netra (2015), Yasa dan Dewi (2019) yang juga memperoleh hasil serupa jika terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Namun hasil berbeda ditemukan oleh penelitian Bahri dan Nisa (2017) yang memperoleh hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian diatas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini yaitu pada guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Gugus 5 di Kecamatan Buleleng. Guru PAUD Gugus 5 digunakan sebagai objek dalam penelitian ini karena sekolah yang tergabung dalam PAUD Gugus 5 berada di pusat kota dimana hal tersebut menyebabkan modernisasi pembelajaran tinggi yaitu guru harus mengikuti setiap pembaruan yang ada seperti teknologi dan cara pembelajaran yang selalu *ter-up to date*. Selain hal itu PAUD Gugus 5 terdiri dari sekolah favorit di Kecamatan Buleleng dengan akreditasi sekolahnya yaitu terakreditasi A. Berikut adalah data PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.

Tabel 1.1

Data Sekolah PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng

No	Nama Lembaga	Akreditasi	PD	PNS	Non PNS	Jumlah Guru
1	TK Kartika VII-3 Singaraja	A	106	-	5	5
2	TK Laksamana	A	31	-	4	4
3	TK Mutiara Singaraja	A	62	3	3	6
4	TK Eka Dharma	A	103	1	7	8
5	TK Pelita Kasih	A	47	-	9	9
6	TK Negeri Banjar Jawa	B	22	2	1	3
Total				6	29	35

Sumber : Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buleleng

Bersumber pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah keseluruhan guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng sebanyak 35 orang. Guru berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 6 guru dan bukan Pegawai Negeri Sipil berjumlah 29 guru.

PAUD merupakan strata pendidikan sebelum pendidikan dasar, yang dilaksanakan dengan memberikan pembinaan berupa rangsangan pendidikan dengan tujuan membantu perkembangan, dan pertumbuhan rohani serta jasmani anak, agar anak siap untuk melanjutkan pendidikan ke strata berikutnya, pembinaan ini diperuntukkan terhadap anak dengan usia 0 hingga 6 tahun. Guru PAUD merupakan suatu profesi yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan anak usia dini. Karena hal tersebut sekolah tempat guru bekerja selalu melaksanakan segala upaya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru. Ketika motivasi yang guru miliki tinggi maka akan mempengaruhi mutu dari sekolah tempatnya bekerja.

Seorang guru PAUD bertanggung jawab atas kemampuan dasar anak, tidak hanya mengajar, menyanyi, bermain dan menggambar namun guru PAUD berperan penting juga bertanggung jawab dalam pembentukan karakter serta memantau perkembangan anak. Segala ilmu mengenai aspek perkembangan anak mulai dari kognitif, sosial emosional, fisik-motorik, seni, moral, bahasa, dan nilai agama harus guru PAUD kuasai. Guru PAUD dalam menjalankan profesinya diharuskan terlibat secara fisik dalam kegiatan peserta didik, maka dari itu diperlukannya kesiapan yang matang. Karena kondisi kelas yang cenderung dinamis, dalam pelaksanaan kegiatan mengajar, guru PAUD jarang memiliki

kesempatan untuk duduk beristirahat. Selain itu Guru PAUD juga dituntut mempunyai kesiapan mental yang tinggi karena dihadapkan pada anak usia dini yang memerlukan penanganan secara individual. Kerutinan semacam ini mampu menyebabkan guru ada pada tahap *mindlessnes*, yang mengakibatkan munculnya perasaan kehilangan kontrol terhadap keadaan kelas dan perasaan frustrasi saat menghadapi peserta didiknya.

Pekerjaan menjadi guru PAUD cukup berat, disatu sisi seorang guru PAUD harus menjalankan tugas yang menyangkut masa depan murid–murid yang diajarnya. Berbagai tanggung jawab lain harus dipenuhi oleh guru PAUD yang berkaitan dengan tugas mengajar seperti menguasai teknologi yang sedang berkembang, membuat media pembelajaran yang kreatif dan semenarik mungkin setiap harinya, mengerjakan laporan harian, mingguan dan bulanan untuk administrasi dan laporan kepada orang tua atau wali murid. Kemudian disamping hal tersebut guru diharuskan untuk memenuhi berbagai target dan standar baik dari instansi tempat guru bekerja, wali murid, dan juga pemerintah, sedangkan disisi lain kondisi psikologis seorang guru juga harus tetap terjaga dalam menghadapi pribadi murid yang bermacam-macam karena setiap anak memiliki tingkah laku dan kepribadian berbeda-beda, ada yang memiliki sifat pemalu, periang, bahkan pemarah. Keadaan tersebutlah yang memicu rasa frustrasi atau tertekan akibatnya dengan mudah stres kerja dialami oleh guru PAUD.

Danang dan Burhanuddin (2011) mengemukakan bahwasanya fenomena psikologis yang ditimbulkan oleh stres adalah rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk melancarkan suatu perusahaan, apabila kepuasan kerja dirasa tiada terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang akibatnya karyawan bisa mengalami stres kerja dan tidak termotivasi Handoko (2008). Menurut Luthans (2006) pemberian motivasi diantaranya seperti pemberian gaji, promosi, dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika motivasi yang guru terima baik dan sejalan dengan tujuan sekolah, akibatnya kepuasan kerja guru dapat meningkat. Dengan pengurangan stres kerja yang dibarengi dengan pemberian motivasi yang baik dan layak akan memberikan semangat serta dorongan agar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga terwujudnya tujuan sekolah. (Setiadi 2016) mengemukakan

bahwa penting dilakukan penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga segala target serta tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Setelah penulis melakukan wawancara awal pada guru PAUD gugus 5 di Kecamatan Buleleng menyatakan bahwa memang guru merasakan stres saat melakukan pekerjaannya, stres kerja yang dirasakan guru terjadi karena penyusunan administrasi kelas meliputi pembuatan RPPM, RPPH dan penilaian, serta pembuatan rancangan media pembelajaran yang rumit. Namun stres kerja yang guru PAUD alami sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya hal itu dikarenakan guru menjunjung tinggi profesionalisme dan selain itu guru sudah tidak lagi menganggap profesinya sebagai pekerjaan melainkan sebagai hobi, hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang ada. Disamping itu lingkungan kerja yang menyenangkan, komunikasi dengan pimpinan yang baik dan dukungan dari keluarga membuat guru PAUD tetap loyal terhadap sekolah tempat guru bekerja. Karena adanya gap teori tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Gugus 5 di Kecamatan Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah penulis paparkan, oleh karena itu bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi yaitu:

1. Kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng bisa dipengaruhi oleh stres kerja dan motivasi kerja yang dirasakan guru PAUD dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng merasakan stres saat melaksanakan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja dibutuhkan oleh guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercapainya kepuasan kerja yang baik.

1.3 Pembatasan Masalah

Variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini mengikuti latar belakang serta identifikasi permasalahan yang sudah penulis paparkan, maka dari itu penulis memberikan batasan variabel penelitian yaitu hanya terdiri atas tiga variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Stres dan motivasi kerja selaku variabel independen, kemudian kepuasan kerja selaku variabel dependen.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Perumusan masalah yang penulis kemukakan pada penelitian ini mengacu pada latar belakang yang penulis paparkan sebelumnya, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasankerja melalui motivasikerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengikuti latar belakang serta perumusan masalah penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh penjelasan teruji perihal pengaruh sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh stres kerjadan terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasikerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.

4. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian yang dilakukan penulis mampu memberikan dua manfaat yaitu.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan mampu dijadikan sebagai kaidah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia utamanya permasalahan tentang stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng.

2. Manfaat Praktis

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian yang dilakukan bisa dipergunakan oleh pihak sekolah PAUD Gugus 5 di Kecamatan Buleleng sebagai bahan peninjauan atau masukan dalam penentuan kebijakan atau program perihal stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PAUD.

