

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diberikan (M. S. Hasibuan, 2011). Penting bagi setiap pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, karena hal tersebut bukan hanya sekedar kewajiban, tetapi setiap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan berujung pada imbalan yang akan mereka dapatkan. Semakin baik kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja pegawai, maka semakin besar juga imbalan yang akan mereka terima dan begitupun sebaliknya.

Namun, dalam lingkungan kerja para pegawai tentunya akan selalu dihadapkan oleh berbagai masalah yang mengganggu pekerjaan mereka, sehingga usaha untuk mencapai kinerja yang baik seringkali terganggu oleh masalah-masalah tersebut. Masalah-masalah itu akan menyebabkan para pegawai merasa tertekan dan pada akhirnya dapat meningkatkan resiko mengalami stres kepada mereka. Stres merupakan adanya tekanan yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan harapan, di mana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu, dan tidak terkendali (Barseli, dkk., 2017).

Fenomena stres memiliki dampak buruk terhadap kinerja pegawai, baik stres dalam kategori tinggi maupun rendah dapat merusak produktifitas dan kualitas kerja. Tingkat stres yang tinggi bahkan tingkat stres yang rendah pun yang berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pegawai (Asih, dkk., 2018). Berdasarkan penelitian Olusegun menyebutkan beberapa penyebab stres seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan, keinginan untuk kemajuan karier, konflik antara pekerjaan dan keluarga, kelelahan, kecemasan, tidak bahagia, kelemahan, dan sakit kepala, terungkap bahwa faktor-faktor tersebut memiliki dampak sebesar 56,9% terhadap kinerja pegawai (Olusegun, dkk., 2014).

Stres merupakan hal yang umum terjadi dan dapat dialami oleh setiap individu. Tidak hanya terjadi pada pegawai di dalam dunia bisnis saja, dalam dunia

pendidikan pun terjadi hal yang sama, khususnya bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Presiden Joko Widodo dalam pidatonya saat perayaan HUT PGRI yang ke-78, menyebut bahwa tingkat stres yang dialami guru cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lainnya dan hal tersebut disebabkan oleh tiga hal, yaitu perilaku siswa, perubahan kurikulum, dan perkembangan teknologi. Pernyataan tersebut berdasarkan penelitian dari lembaga riset internasional *RAND Corporation* pada tahun 2022 (Ihsan, 2023).

Riset yang disebutkan oleh Pak Presiden Jokowi tersebut meneliti tentang lima aspek kesejahteraan, yaitu *frequent job-related stress* (stres terkait pekerjaan yang sering terjadi), *burnout* (kelelahan), *symptoms of depression* (gejala depresi), *not coping well* (tidak mampu mengatasi stres terkait pekerjaan dengan baik), dan *resilience* (ketahanan). Dan dari hasil riset tersebut menunjukkan pada bagian stres guru mencapai 73%, kepala sekolah mencapai 85%, dan pekerja dewasa lainnya mencapai 35% (Steiner, dkk., 2022).

Untuk menggali lebih dalam fenomena stres tersebut, peneliti mencoba memulai dengan melakukan studi awal di salah satu lembaga pendidikan, yaitu di SMAN 1 Baleendah. Hasil studi tersebut mengungkap adanya beberapa tantangan yang dihadapi oleh para guru dan tenaga kependidikan, dimana beberapa dari mereka menunjukkan kurangnya semangat dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas, guru yang tampak kesulitan mengelola emosi saat menghadapi situasi yang menegangkan, yang sering kali berujung pada respon yang berlebihan seperti membentak. Tantangan serupa juga dialami oleh tenaga kependidikan, yang kerap kali merasa kurang semangat dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mencoba menggali lebih dalam apakah para pendidik dan kependidikan mengalami stres atau tidak, peneliti menyebarkan angket kepada sejumlah pendidik dan tenaga kependidikan untuk menilai apakah mereka mengalami stres atau tidak dengan mengukur sejauh mana tingkat stres yang mereka alami. Pengukuran stres diukur menggunakan metode pengukuran PSS (*Perceived Stress Scale*) (Cohen dkk., 1983) dengan skala tingkat stres ringan, sedang, dan tinggi. PSS ini merupakan metode atau alat yang digunakan dalam penelitian psikologi dan ilmu sosial untuk mengukur tingkat stres yang dirasakan oleh individu. Berdasarkan hasil tes tersebut, dari total 63 responden yang mengisi angket PSS menunjukkan bahwa sebanyak 79,37% responden memiliki tingkat stres

yang tergolong sedang. Sementara itu, 17,46% menunjukkan tingkat stres yang tergolong rendah dan 3.17% menunjukkan tingkat stres yang tergolong tinggi. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah mengalami stres yang cukup tinggi.

Meskipun sering dianggap merugikan yang dapat menurunkan kinerja pegawai, di sisi lain stres juga memiliki dampak positif pada produktivitas. Dimana stres dapat menjadi pemicu motivasi untuk meraih kesuksesan, produktivitas, dan prestasi yang lebih tinggi. Menurut Hassan dalam (Asaloei, dkk., 2020) stres dipandang sebagai respons gairah, baik positif maupun negatif, terhadap stimulus yang terkait dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Stres dianggap positif ketika mendorong seseorang untuk bertindak dalam situasi tertentu, tetapi dapat berdampak negatif jika menjadi berlebihan dan menyebabkan seseorang menurunkan kinerjanya atau tidak melakukan pekerjaan sama sekali. Stres memiliki dua dimensi, yaitu positif dan negatif. Stres positif bersifat sebagai tantangan yang memicu respon adaptif dan motivasi untuk meraih tujuan. Sementara itu, stres negatif berupa hambatan yang dapat menghalangi kemajuan dan pencapaian tujuan (Asih, dkk., 2018).

Meskipun sering kali dihadapkan oleh berbagai macam tekanan, pendidik dan tenaga kependidikan juga mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang baik. Stres yang biasanya menjadi penyebab kinerja menurun, mereka bisa menjadikan stres itu sebagai pemicu untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Safrijal (Safrijal, 2023) mengenai stres kerja terhadap kinerja dosen yang dalam hasil penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami dosen, maka semakin tinggi pula kinerja dosen tersebut.

Stres merupakan sebuah kondisi yang kompleks dan bersifat personal yang dapat memberikan dampak baik maupun buruk pada individu, tergantung pada cara mereka menanggapinya (Wahyudi, 2017). Oleh karena itu, penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk melihat stres dengan cara yang lebih efektif. Mereka harus mampu menanggapi dan mengatasi situasi yang menimbulkan stres dalam kehidupan mereka dengan cara yang lebih baik. Hal tersebut melibatkan pengelolaan emosi, pikiran, dan perilaku untuk menghadapi tantangan dan tekanan yang ada, atau biasa disebut sebagai manajemen stres. Manajemen stres ini berupa

suatu usaha untuk dapat menjaga kesehatan mental dan fisik pada seseorang. Dimana kunci dari manajemen stres ini adalah kemampuan untuk mengidentifikasi sumber stres dan menentukan tindakan selanjutnya yang dianggap efektif untuk mengatasi ataupun mengurangi stres tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Baleendah”. Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen stres mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen stres pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah?
2. Bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah?
3. Sejauh mana pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen stres pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah.
2. Untuk mengetahui kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah.
3. Untuk mengetahui sejauh mana manajemen stres berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap penelitian lain dan sebagai bahan pembelajaran di masa yang akan datang.

- b. Diharapkan penelitian ini menjadi sarana dalam meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan manajemen stres terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat mengembangkan manajemen stres yang lebih efektif di lingkungan pendidikan dalam meningkatkan kesejahteraan para pegawainya.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai pengaruh manajemen stres terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

E. Kerangka Berpikir

Di era modern saat ini tekanan hidup menjadi sangat berat karena berbagai tuntutan yang menuntut pada setiap individu, seperti tuntutan keluarga, tuntutan sosial, tuntutan ekonomi, tuntutan kesehatan, maupun tuntutan dalam pekerjaan, dimana semua hal tersebut seringkali membuat individu merasa tertekan dan mengalami stres. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan mental maupun fisik, menerapkan manajemen stres dengan baik menjadi kunci dalam menghadapi tekanan hidup tersebut. Manajemen stres merupakan proses yang melibatkan aspek-aspek kognitif, emosional, perencanaan, serta strategi penyelesaian masalah dalam menghadapi berbagai tekanan hidup dengan mengidentifikasi sumber-sumber stres (Rahmawati, dkk., 2021).

Manajemen stres dalam penelitian ini didefinisikan sebagai serangkaian strategi atau tindakan yang digunakan oleh individu untuk mengurangi atau mengelola stres yang dialami. Penerapan manajemen stres bertujuan untuk menjaga setiap individu dari dampak negatif yang mungkin timbul akibat stres yang mereka alami. Stres dapat mempengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis seseorang yang pada akhirnya akan berdampak pada kehidupan mereka, khususnya dalam urusan pekerjaan. Stres memiliki dampak yang beragam dalam pekerjaan, mulai dari penurunan kualitas kerja, munculnya konflik di tempat kerja, kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, hingga kesalahan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan kehilangan motivasi dan inisiatif yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang mengalami stres tentu bisa memiliki dampak yang serupa atau

lebih khusus dapat berdampak pada penurunan pada kualitas pembelajaran dan terhambatnya proses kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, penerapan manajemen stres menjadi penting untuk memastikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tetap optimal.

Menurut Lazarus dan Folkman menjelaskan bahwa stres berkaitan dengan bagaimana cara individu mengevaluasi dan mengatasi situasi atau peristiwa yang dianggap sebagai penyebab stres, atau yang disebut sebagai *stressor* (Lazarus & Folkman, 1984). Mereka menjelaskan bahwa ketika seseorang mengalami stres, dampaknya dapat dirasakan baik secara fisiologis maupun psikologis. Meskipun demikian, individu tersebut tentu tidak akan membiarkan dampak negatif tersebut mengendalikan mereka, sebaliknya mereka akan mengambil tindakan untuk mengatasi stres tersebut. Tindakan yang diambil individu dalam menghadapi stres tersebut dikenal dengan istilah *coping*. *Coping* merujuk pada langkah-langkah yang diambil individu untuk mengatasi tuntutan dari hubungan antara diri sendiri dan lingkungan yang dianggap sebagai sumber stres, serta untuk mengelola emosi yang muncul akibatnya. Menurut Harber dalam (Tuasikal & Retnowati, 2019) mendefinisikan *coping* sebagai segala bentuk perilaku dan pemikiran, baik negatif maupun positif yang bertujuan untuk mengurangi beban individu dan mencegah munculnya stres.

Coping terbagi dalam dua kategori, yaitu *problem-focused coping* dan *emotion-focused coping*. *Problem-focused coping* melibatkan upaya langsung individu dalam mengatasi atau mengubah sumber stres. terdapat tiga upaya dalam metode ini, diantaranya dengan berpegang teguh pada pendirian (*confrontatif*), mencari dukungan sosial (*seeking social support*), dan merencanakan penyelesaian masalah secara sistematis (*planful problem solving*). Sementara itu, *emotion-focused coping* berfokus pada pengelolaan respons emosional terhadap stres, seperti pengendalian diri (*self controlling*), menjaga jarak (*distancing*), menghindari diri dari permasalahan (*escape avoidance*), memberi penilaian positif pada stresor (*positive reappraisal*), dan mengakui tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah (*accepting responsibility*).

Dalam upaya meningkatkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan, keterampilan dalam mengelola stres memegang peranan penting yang tidak dapat diabaikan. Kemampuan ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan

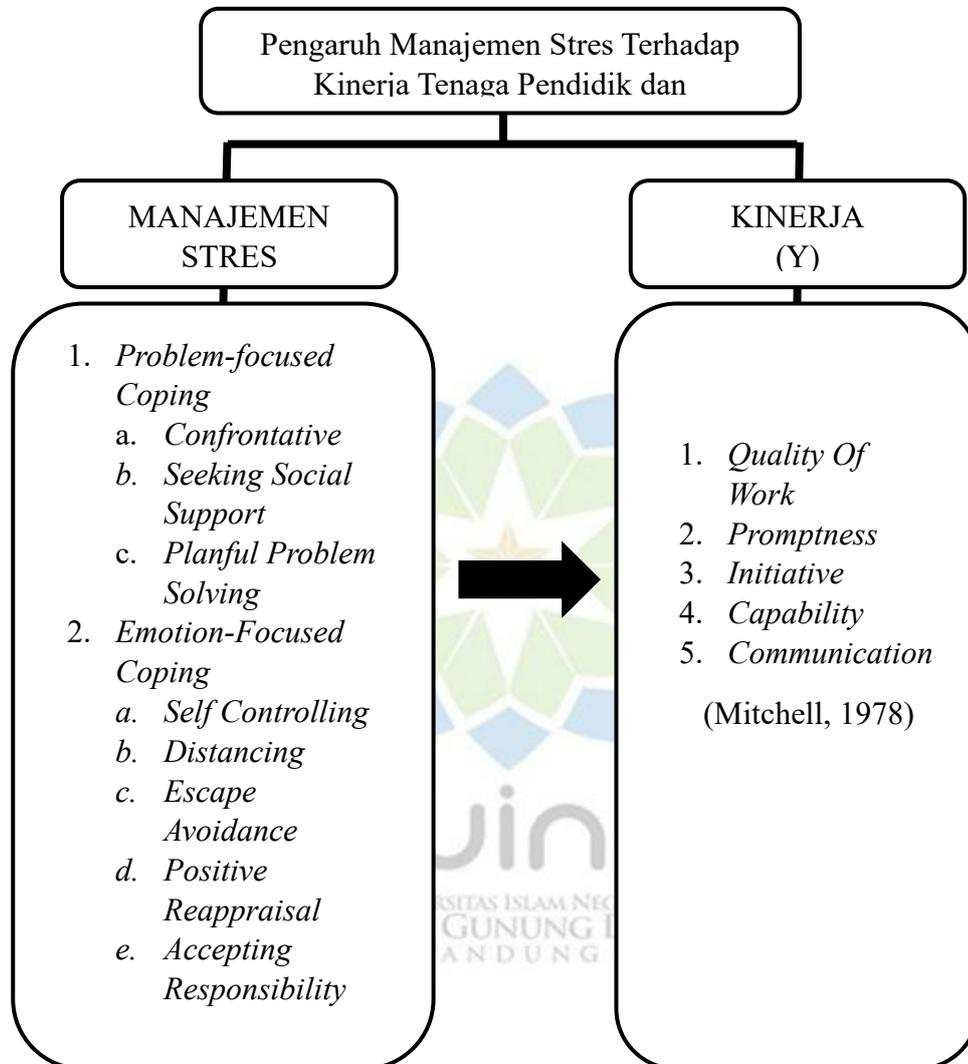
emosional mereka saja, tetapi juga berdampak pada berbagai aspek kinerja mereka di lingkungan pendidikan, seperti menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, mengelola kelas secara efektif, menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu, koordinasi yang lancar dengan rekan kerja, dan juga memberikan dukungan kepada siswa. Sebaliknya, ketidakmampuan dalam mengelola stres bagi pendidik dan tenaga kependidikan dapat berdampak pada berbagai hal, seperti penurunan kualitas pengajaran, terhambatnya kegiatan pendidikan, munculnya konflik, hingga penurunan motivasi dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya. Oleh karena itu, kemampuan yang baik dalam mengelola stres menjadi kunci penting bagi mereka untuk menjaga kesejahteraan dan meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan kegiatan pendidikan.

Dalam mengevaluasi dan mengukur kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan, peneliti menggunakan beberapa aspek pengukuran yang mencakup dimensi kerja, yaitu *quality of work*, *promptness*, *initiative*, *capability*, dan *communication* atau kelima aspek kinerja ini diterjemahkan sebagai kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Mitchell, 1978).

Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik pendidik dan kependidikan mampu memenuhi standar yang diharapkan dalam melaksanakan tugas mereka. Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang ditetapkan. Inisiatif mencerminkan sejauh mana mereka secara aktif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja atau mengatasi berbagai masalah yang muncul. Kemampuan mengacu pada kompetensi dan keahlian yang mereka miliki dalam menjalankan tugas. Sementara itu, komunikasi menggambarkan seberapa efektif mereka berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, serta pihak lain yang terlibat dalam proses pendidikan.

Penelitian ini berasumsi bahwa strategi manajemen stres yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan. Ketika mereka mampu mengelola stres dengan baik, mereka akan lebih fokus, termotivasi, dan juga efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika mereka kesulitan dalam mengelola stres, hal ini bisa berdampak negatif pada kinerja mereka, seperti menurunnya kualitas kerja, terlambat menyelesaikan tugas, kurangnya inisiatif, menurunnya kemampuan, dan komunikasi yang tidak efektif.

Dengan demikian, kerangka berpikir ini menggambarkan bahwa manajemen stres yang baik bisa meningkatkan kinerja pendidik dan kependidikan. Sebaliknya, manajemen stres buruk dapat menghambat atau menurunkan kinerja mereka.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari suatu fenomena atau pernyataan penelitian yang dirumuskan setelah penulis mengkaji suatu teori-teori (Annur, 2014).

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah.
- H_1 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen stres terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 1 Baleendah.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis melakukan beberapa kajian pada penelitian terdahulu untuk melihat persamaan dan perbedaan terhadap kajian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang penulis jadikan perbandingan adalah sebagai berikut:

1. Nurul Altika (2023), di dalam penelitian yang berjudul “ Literature Review : Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian Penelitian ini menggunakan metode literature review untuk mengumpulkan informasi terkini mengenai pengaruh manajemen stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan galangan kapal dipengaruhi oleh manajemen beban kerja, manajemen konflik kerja, dan manajemen stres kerja. Hasil dari literature review ini menunjukkan bahwa manajemen stres kerja yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen stres kerja meliputi dukungan sosial, otonomi kerja, pengakuan dan reward, kejelasan tugas, dan keadilan organisasional.
2. Fayola Issalillah dan Sri Wahyuni (2021), ddalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Hubungan stres kerja dan kinerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan studi kasus dan analisis yang digunakan yaitu menggunakan statistik deskriptif, uji validasi, uji reliabilitas, analisis korelasi, dan analisis regresi sederhana.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa secara parsial variabel bebas stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. $P < 0,05$ yaitu 0,003.

3. Siti Husnalia, Eko Samsul Hadi dan Anis Mufarohah (2022), di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja guru selama pandemi Covid-19 yang ditemukan masalah dari observasi terletak pada lingkungan dan stres kerja. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel purposif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 orang guru sebagai responden. Hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai $-0,126$. Sedangkan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 1.162.
4. Suarga dan Resky Nur Alifa (2022) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar”. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui : 1) Gambaran Manajemen Stres Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar, 2) Gambaran Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar, 3) Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatori reseacrh*. Pupulasi penelitian ini berjumlah 198 orang dengan sampel sebanyak 66 orang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Manajemen Stres berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70%, 2) Kinerja Pegawai berada pada kategori sedang dengan jumlah persentase sebesar 41%, dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara manajemen stres dan kinerja pegawai dan dosen dari hasil Analisa menggunakan SPSS. Sehingga, masih perlunya usaha untuk terus

meningkatkan manajemen stres sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

5. Safrijal (2023) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen”. Tujuan studi ini untuk mengetahui upaya upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen melalui faktor stres kerja. Metode penelitian dalam studii ini menggunakan kuantitatif, serta didukung dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Model analisis yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*). Dengan sampel penelitiannya adalah dosen berjumlah 45 orang. Hasil Penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja dosen sebesar 0,128 (12,8%) dan sisanya sebesar 0,872 (87,2%), pengaruh dari variabel lain diluar variabel stres kerja, hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kinerja Dosen di Universitas Jabal Ghafur.

