

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menunjang pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif (Prihantoro,2012: 78). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pada pemimpin maupun pada pegawai dalam tugas dan pengawasan yang menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Pendidikan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pendidikan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan sikap, masing-masing bisa dengan kadar yang bervariasi.

Pemerintah telah menetapkan kebijakan otonomi pendidikan, sebagaimana mengacu pada UU No.20/2003 tentang Sisdiknas dalam pasal 53 tentang Badan Hukum Pendidikan yang menyebutkan: (1) Penyelenggara dan/atau

satuan pendidikan formal yang didirikan oleh pemerintah atau masyarakat berbentuk badan hukum pendidikan. (2) Badan hukum pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berfungsi memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik. (3) Badan hukum pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berprinsip nirlaba dan dapat mengelola dana secara mandiri untuk memajukan satuan pendidikan. (4) Ketentuan tentang badan hukum pendidikan diatur dengan undang-undang tersendiri. Pendidikan adalah suatu bentuk hidup bersama yang membawa manusia muda ke tingkat manusia purnawan (Driyarkara dalam Rivai, 2009: 56). Dalam pendidikan terdapat tiga unsur fundamental yakni; guru, murid, dan realitas dunia (Freire dalam Rivai, 2009: 51).

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah sistem pendidikan. Guru memegang peranan yang cukup penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Menurut Undang-undang Sisdiknas tentang guru No. 20 Tahun 2003 pasal 39 menyatakan bahwa (1) guru merupakan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, (2) guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi (Mulyasa, 2008: 197).

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Guru dapat dihormati oleh masyarakat karena kewibawaannya, sehingga

masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat percaya bahwa dengan adanya guru, maka dapat mendidik dan membentuk kepribadian anak didik mereka dengan baik agar mempunyai intelektualitas yang tinggi serta jiwa kepemimpinan yang bertanggungjawab. Jadi dalam pengertian yang sederhana, guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Seorang guru mempunyai kepribadian yang khas. Disatu pihak guru harus ramah, sabar, menunjukkan pengertian, memberikan kepercayaan dan menciptakan suasana aman. Akan tetapi di lain pihak, guru harus memberikan tugas, mendorong siswa untuk mencapai tujuan, menegur, menilai, dan mengadakan koreksi. Dengan demikian, kepribadian seorang guru seolah-olah terbagi menjadi 2 (dua) bagian. Di satu pihak bersifat empati, di pihak lain bersifat kritis. Di satu pihak menerima, di lain pihak menolak. Maka seorang guru yang tidak bisa memerankan pribadinya sebagai guru, ia akan berpihak kepada salah satu pribadi saja. Dapat dikatakan bahwa guru yang berhasil dalam upaya mengajar adalah guru yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi dan juga suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi-organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkannya dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian dalam Fitri (2008: 7), "Prestasi kerja yaitu hasil yang telah dicapai oleh karyawan yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas". Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi

kerja guru merupakan suatu proses organisasi sekolah dalam menilai prestasi kerja guru di suatu sekolah. Tujuan dilakukan penilaian ini secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada guru dalam upaya memperbaiki prestasi kerja guru dan meningkatkan produktivitas organisasi sekolah. Sekolah haruslah mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan guru sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kemampuan guru yang akan meningkatkan prestasi kerja para guru. Salah satu faktor tersebut adalah *work-family conflict*.

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan perandidalam keluarga (Greenhaus & Beutell dalam Geovanny, 2013: 17). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yanglain. Selain *work-family conflict*, faktor yang juga bisa mempengaruhi prestasi kerja guru adalah stres kerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sebagai akibatnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja mereka (Davis dan Newstrom, 2011: 195). Beberapa faktor yang

mengakibatkan gejala stres adalah tuntutan tugas atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar, tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu dalam hal ini adalah guru, kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil, aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada guru merupakan potensi sumber stres. Selain itu, terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi guru yaitu komunikasi.

Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara 2 pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada (Daryanto dan Abdullah, 2013: 94). Dalam proses penyampaian informasi/pesan seringkali terjadi mis-komunikasi atau kesalahan dan penyampaian dan penerimaan informasi sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman yang menyebabkan kurang efektifnya komunikasi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam suatu organisasi agar proses penyampaian pesan/informasi dari satu guru ke guru lain tidak mengalami kesalahpahaman, dengan cara pesan dapat dimengerti pada saat keputusan diambil, guru percaya bahwa komunikasi yang dilancarkan cocok dengan tujuan organisasi, komunikasi cocok dengan kepentingan pribadi guru, secara mental dan fisik guru mampu melaksanakannya.

SMA Negeri 1 Sungailiat merupakan sekolah negeri yang terdapat di kecamatan Sungailiat Kabupaten Bangka Induk yang berdiri sejak 02 September 1978, yang pada periode tahun 2014/2015 mempunyai siswa/i sebanyak 717 orang seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1 Data Jumlah siswa/i SMA N 1 Sungailiat Periode 2014/2015

Kelas	Tahun/Jumlah Siswa 2014/2015
X	260
XI	246
XII	211
Jumlah	717

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Sungailiat, Data Diolah Peneliti 2016

Bagi SMA Negeri 1 Sungailiat, peranan guru sangat besar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi sekolah untuk persaingan antar sekolah baik di kecamatan maupun di kabupaten Bangka Induk yang bermuara pada peningkatan citra sumber daya saing sekolah. Berikut daftar prestasi siswa SMA Negeri 1 Sungailiat:

**Tabel I.2
Prestasi Siswa SMA Negeri 1 Sungailiat**

No.	Juara	Tahun	Jenis Lomba	Tingkat
1.	Juara 3	2009	Karya Ilmiah	Internasional
2.	Juara 1	2011	Cerdas Cermat UUD dan Tap MPR	Provinsi
3.	Juara 1	2015	Olimpiade Sains Nasional (OSN)	Provinsi
4.	Juara 1	2016	Cerdas Cermat 4 Pilar MPR RI	Provinsi

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 1 Sungailiat 2016

Baik atau tidaknya citra suatu sekolah sangat ditentukan oleh prestasi guru yang dinilai melalui berapa banyak siswa berprestasi yang dicetak oleh guru-guru di suatu sekolah. Jika dilihat dari kondisi SMA Negeri 1 Sungailiat baik dilihat dari banyaknya jumlah siswa/i, sarana-prasarana, jumlah guru yang

mengajar di sekolah ini baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun guru honorer seharusnya mampu mencetak lebih banyak lagi siswa/i berprestasi, namun kendala yang terjadi adalah dimana guru yang mengajar juga memiliki keluarga yang mengharuskan para guru untuk memiliki peran ganda antara pekerjaan dan keluarga yang sering menimbulkan konflik (*work-family conflict*), kurang efektifnya komunikasi antar sesama rekan guru yang dapat menimbulkan mis-komunikasi ataupun salah dalam penyampaian informasi, tekanan-tekanan dari tugas yang ada menyebabkan stres dalam bekerja inilah yang menjadi masalah dan berdampak pada menurunnya prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Sungailiat.

Berikut ini data yang menunjukkan menurunnya prestasi siswa dan menunjukkan prestasi kerja guru juga menurun pada SMA Negeri 1 Sungailiat, yang diduga terjadi karena adanya konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, serta tidak efektifnya komunikasi yang ada :

Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Ujian Nasional SMA Negeri 1 Sungailiat

No	Tahun	Nilai Rata-Rata UN		Jumlah
		IPA	IPS	
1	2015	375,71	364,07	739,78
2	2016	337,51	361,40	698,91

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 1 Sungailiat 2016

Untuk lebih mengetahui prestasi kerja guru yang ada pada SMA Negeri 1 Sungailiat peneliti telah melakukan survey dan pengamatan ke objek penelitian. Peneliti memperoleh data yang mendukung penelitian terhadap SMA Negeri 1 Sungailiat pada tanggal 16 Mei 2016 yang tertera dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel I.4 Data Absensi Guru, Jenis Kelamin, Guru PNS, dan Tenaga/Guru Honorer

Ket	Keterangan				Guru PNS	Tenaga Honorer
	Absensi Izin/Tanpa Keterangan		Jenis Kelamin			
	2014	2015	LK	PR		
Jumlah	124	153	18	33	36	15

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Sungailiat, Data Diolah Peneliti 2016

Berdasarkan tabel 1.3 yang diperoleh di SMA Negeri 1 Sungailiat dapat diketahui bahwa jumlah absen guru dari tahun 2014 sampai dengan 2015, jumlah absen guru yang tidak hadir pada tahun 2014 sebanyak 124 hari, sedangkan tahun 2015 sebanyak 153 hari. Dari angka ketidakhadiran guru di SMA Negeri 1 Sungailiat mengalami perubahan/kenaikan. Jika dilihat dari jenis kelamin guru pada SMA Negeri 1 Sungailiat, dimana jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang. Pada bagian guru PNS dan tenaga Honorer di SMA Negeri 1 Sungailiat dimana jumlah PNS sebanyak 36 orang dan tenaga honorer sebanyak 15 orang.

Adapun untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran tentang pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja guru maka peneliti melakukan kegiatan pra-survey terhadap 10 responden. Adapun hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel I.5 Data Pra-survey terhadap 10 responden Guru SMA Negeri 1 Sungailiat

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Variabel <i>Work-Family Conflict</i>					
1	Bapak/ibu menyatukan antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga	3 (30%)	1 (10%)	6 (60%)	-	-
2	Bapak/ibu membawa pulang tugas/kepentingan sekolah ke rumah	1 (10%)	5 (50%)	4 (40%)	-	-
3	Bapak/ibu merasa tuntutan tugas membuat kurangnya waktu untuk berkumpul bersama keluarga	2 (20%)	5 (50%)	2 (20%)	1 (10%)	-

Variabel Tingkat Stres Kerja						
4	Bapak/Ibu merasa puas dengan tugas-tugas yang harus dipertanggung jawabkan	-	2 (20%)	5 (50%)	3 (30%)	-
5	Bapak/Ibu merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman	1 (10%)	2 (20%)	6 (60%)	1 (10%)	-
6	Bapak/Ibu merasa puas dari persaingan yang sehat antar sesama rekan guru	2 (20%)	3 (30%)	5 (50%)	-	-
Variabel Efektivitas Komunikasi						
7	Bapak/Ibu merasa kebersamaan sesama guru sudah cukup erat	-	3 (30%)	4 (40%)	3 (30%)	-
8	Bapak/Ibu merasa ruang kantor guru tidak membuat jarak dalam berkomunikasi	1 (10%)	2 (20%)	6 (60%)	1 (10%)	-
9	Bapak/Ibu merasa komunikasi antar rekan guru berjalan dengan baik	-	5 (50%)	4 (40%)	1 (10%)	-
Variabel Prestasi Kerja Guru						
10	Sesama guru selalu saling memberi masukan dan dorongan untuk melakukan proses belajar mengajar lebih baik lagi	-	2 (20%)	6 (60%)	2 (20%)	-
11	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	3 (30%)	3 (30%)	4 (40%)	-	-
12	Bapak/Ibu guru yang berprestasi adalah yang mampu mencetak siswa/i berprestasi	3 (30%)	5 (50%)	2 (20%)	-	-

Sumber : Data diolah peneliti 2016

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 10 orang guru sebagai responden, dari hasil jawaban responden pada tabel tersebut *work-family conflict* dan stres kerja diduga tinggi, komunikasi dan prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Sungailiat masih terbilang rendah, dimana terlihat masih banyak responden yang menjawab ragu-ragu untuk setiap aspek pernyataan pada setiap variabel yang di ajukan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 1 SUNGAILIAT**”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Komunikasi dan Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Sungailiat.
2. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Sungailiat?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Sungailiat?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Sungailiat?
5. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 1 Sungailiat?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempersempit ruang lingkup penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Adapun yang akan diteliti adalah mengenai pengaruh *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Prestasi

Kerja Guru, dimana penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Sungailiat.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai *work-family conflict*, stres kerja, komunikasi dan prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Sungailiat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *work-family conflict* terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Sungailiat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Sungailiat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Sungailiat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan komunikasi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Sungailiat.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah *Work-family Conflict*, Stres Kerja, dan Komunikasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk tambahan informasi kepada pimpinan instansi akan bagaimana pentingnya pengaruh *work-family conflict*, stres kerja, dan komunikasi untuk meningkatkan prestasi kerja guru/pegawai.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai bahan masukan bagi SMA Negeri 1 Sungailiat yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan prestasi kerja untuk guru pada masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika penulisan yang baik, teratur dan terperinci. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang *work-family conflict*, stres kerja, komunikasi dan prestasi kerja, tinjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang pendekatan penelitian, populasi dan sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas sejarah singkat instansi, visi dan misi SMA Negeri 1 Sungailiat, struktur organisasi dan uraian tugas di SMA Negeri 1 Sungailiat, hasil penelitian, karakteristik responden, serta pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.