

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan manusia di seluruh dunia terutama di Indonesia saat ini berubah. Perubahan ini akibat virus Covid-19, enam bulan semenjak diumumkan kasus pertama Covid-19 dihitung dari bulan maret 2020 oleh presiden Joko Widodo dalam hal ini pemerintah terus berupaya melakukan langkah-langkah penanganan seoptimal mungkin agar virus ini tidak semakin menyebar dan membawa korban jiwa. Beragam pilihan kebijakan ditempuh untuk menghadang laju penyebaran virus Covid-19, mulai dari penerapan *physical distancing*, hingga Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di berbagai daerah yang terpetakan sebagai titik penyebaran. Dengan diberlakukannya hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Aturan pelaksanaan PSBB tersebut diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Selain itu aturan mengenai PSBB juga diatur dalam Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat. PP dan Keppres tersebut ditandatangani Presiden Joko Widodo pada 31 Maret 2020. Dalam PP dan Keppres itu diatur mengenai strategi pemerintah dalam menangani penyebaran virus Covid-19 di Indonesia. Pada prinsipnya pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi COVID-19. Tujuannya untuk mencegah kemungkinan penyebaran Covid-19.

Masyarakat masih dapat melaksanakan kegiatan sehari-hari dengan pembatasan-pembatasan tertentu. Secara teknis jenis kegiatan masyarakat yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) No.9 Tahun 2020 tentang Pedoman PSBB sebagai Percepatan Penanganan COVID-19 antara lain meliputi meliburkan sekolah dan tempat kerja, pembatasan kegiatan keagamaan, pembatasan kegiatan di tempat umum, pembatasan kegiatan sosial budaya, pembatasan moda transportasi, dan pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan keamanan. Pemerintah juga menegaskan perbedaan PSBB dengan karantina wilayah dimana masyarakat tidak diperkenankan untuk beraktivitas di luar rumah.

Saat ini Indonesia sedang memasuki fase baru dalam penanganan Covid-19, yaitu *new normal* atau normal baru. Tidak hanya sektor ekonomi, transportasi dan pariwisata akan tetapi sektor pendidikan juga mengalami perubahan besar yang sekaligus menimbulkan pro dan kontra di masyarakat. Pada masa *new normal* ini semua orang mengalami perubahan yang sangat mendadak dari semua aspek kehidupan di mana masyarakat harus kembali beradaptasi dengan kebiasaan baru yang merupakan perubahan kondisi *social* pada saat ini, bisa berjalan secara efektif jika masyarakat mau mematuhi dan konsisten terhadap *protocol* kesehatan yang ada, maka masyarakat bisa kembali bekerja, dan melakukan aktifitas *social* lainnya seperti biasa, namun dengan desain yang baru.

Berbagai protokol pada era *new normal* telah dipersiapkan oleh pemerintah. Kementerian Kesehatan RI telah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian

Covid-19 di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi. Terdapat beberapa protokol yang harus dipatuhi oleh kantor, industri dan pekerja. Khusus untuk birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Birokrasi telah mengeluarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 58/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai ASN dalam Tatanan Normal Baru. Penyesuaian dilaksanakan untuk mewujudkan budaya kerja yang adaptif dan berintegritas guna meningkatkan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Terdapat dua mekanisme penyesuaian sistem kerja bagi pegawai ASN di Indonesia, yaitu yang pertama melaksanakan tugas kedinasan di kantor (*work from office*) dan kedua pelaksanaan tugas kedinasan di rumah (*work from home*) dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Dapat dilihat dari penjelasan tersebut bahwa halnya *new normal* pasca Covid-19 ini tentu sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi karena kemajuan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat guru merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur sesuai spesifikasi kemampuan yang dimiliki. berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, standar kualifikasi akademik No. 16 tahun 2007 dan kemampuan guru telah

dikembangkan sepenuhnya menjadi empat kemampuan utama yaitu (1) kemampuan mengajar (2) kepribadian (3) masyarakat (4) profesional. kemampuan kinerja guru dapat dilihat dan dievaluasi sesuai dengan norma atau standar kemampuan yang harus dimiliki setiap guru.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Terhadap guru sendiri dengan jelas juga dituliskan dalam salah satu butir kode etik yang berbunyi: "Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar". Menyadari bahwa guru tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Kota Ternate kepuasan kerja yang dirasakan guru kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari guru yang mengeluh dengan pekerjaan yang kurang maksimal akibat dari covid-19. Kondisi seperti ini menyebabkan rasa bosan, lelah dan bahkan stres pada guru karena menurunkan semangat dan gairah guru dalam bekerja yang disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang kondusif.

Jika kepuasan kerja dan budaya organisasi berjalan secara efektif antar guru maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karena itu pada dasarnya

ketidakpuasan dalam bekerja di antaranya disebabkan oleh budaya organisasi. Ketidakpuasan dapat menimbulkan guru beraksi dengan berbagai cara antara lain. Bisa dengan menurunkan kinerjanya atau bahkan dapat menimbulkan stres kerja. Kepuasan kerja bagi guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Instansi akan kesulitan mencapai tujuannya apabila kondisi budaya organisasi dan kepuasan kerja yang sangat kurang sehingga timbulnya stres kerja pada guru SMK Negeri 1 Kota Ternate dan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Ternate.

Dilihat dari masalah yang terjadi saat ini akibat dari *new normal* pasca Covid-19 banyak pekerjaan yang diharuskan dilakukan secara *online* atau dari rumah saja dengan memanfaatkan *social media*. Seperti yang terjadi pada guru yang ada di sekolah SMK Negeri 1 Kota Ternate yang harus melakukan pekerjaan mereka dari rumah. Akibat dari itu akan adanya stres kerja yang terjadi pada pegawai seperti bertambahnya tekanan pekerjaan yang dirasakan terlalu sulit oleh guru yang melakukan pekerjaan mereka dari rumah. Karena dari itu guru merasa tidak puas dengan proses pekerjaan tersebut dan lebih memilih untuk melakukan pekerjaan mereka secara normal kembali atau seperti biasanya sebelum Covid-19. Hal ini nantinya akan menyimpulkan rasa frustrasi, gelisah dan akhirnya akan mengakibatkan stres karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal itu juga dapat mempengaruhi ketidakpuasan pekerjaan, karena dari penjelasan diatas bahwa guru tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan di rumah dan lebih merasa puas apabila proses pekerjaan dilakukan secara normal kembali.

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila harapan dan hasil yang dicapai sama, sebaliknya apabila adanya perbedaan antara harapan dan hasil yang dicapai maka seseorang mengalami ketidakpuasan, yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja.

Tentunya budaya organisasi juga mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai profesional kerja yang baik maka dari itu harus menciptakan budaya kerja yang berkualitas. perilaku guru juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk oleh budaya organisasi, yang terjadi pada guru yang bekerja di SMK Negeri 1 Kota Ternate karena mereka diharuskan melakukan pekerjaan mereka secara *online* atau dari rumah sehingga kurangnya kerja sama antara tim. Ketika terjadi suatu masalah guru dapat menyelesaikan masalah tersebut tetapi dalam keadaan yang memaksakan guru yang melakukan pekerjaannya dari rumah atau secara *online* ini mungkin tidak seefisien saat mereka menyelesaikan masalah secara langsung.

Teori manajemen perubahan yang dikemukakan oleh Kurt Lewin (1951) bahwa dalam menghadapi tekanan, organisasi harus melakukan perubahan hingga perubahan tersebut menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Teori ini memfokuskan pada pertanyaan “mengapa”, yaitu mengapa suatu individu, kelompok atau organisasi dapat berubah. Kasus pandemi Covid-19 yang telah mempersulit semua orang, hal ini yang mendasari diberlakukannya *new normal* pasca covid-19 dengan melakukan perubahan pola hidup masyarakat agar tetap dapat beraktivitas di tengah pandemi covid-19. Hal ini juga menjawab pertanyaan dari teori Lewin “mengapa” perubahan tersebut dilakukan. Dengan diberlakukannya *new normal* dengan tetap

menerapkan protokol kesehatan yang tepat dan didukung dengan kesadaran masyarakat untuk patuh terhadap aturan pemerintah, maka perubahan ini akan menjadi langkah efektif dalam menyesuaikan diri agar dapat bertahan hidup di tengah kasus *new normal* pasca covid-19 ini.

Kebijakan belajar mengajar dari jarak jauh atau secara *online* yang tidak mengharuskan guru dan siswa datang ke sekolah. Kebijakan ini sudah di terapkan di Indonesia kebijakan tersebut berdampak pada proses pembelajaran yang tidak dilaksanakan secara tatap muka di ruang kelas akan tetapi dilakukan secara *daring* (dalam jaringan) dengan memanfaatkan internet dalam proses belajar sehingga proses pembelajaran dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja. Salah satunya di SMK Negeri 1 Kota Ternate salah satu sekolah kejuruan di Kota Ternate yang telah menerapkan proses belajar mengajar secara *daring*. Kegiatan belajar mengajar guru dan siswa dengan menggunakan metode *daring* di SMK Negeri 1 Kota Ternate ini di akui belum efektif. Hal ini menimbulkan keluhan dari guru dan siswa yang alasannya adalah biaya kuota dan kurangnya pemahaman dengan proses belajar yang dilakukan secara *daring* atau dengan menggunakan aplikasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang guru di SMK Negeri 1 Kota Ternate. Dengan menggunakan pertanyaan terbuka “pada kondisi seperti ini apakah kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Ternate mengalami perubahan”. Beliau menyampaikan dalam hal ini bahwa kinerja guru mengalami perubahan seperti bertambahnya beban kerja yang dirasakan guru, rasa kurang puas akan proses belajar mengajar yang dilakukan secara *online* dan perubahan sistem belajar secara *online* akibat diberlakukannya PSBB.

Dalam proses pembelajaran guru harus kreatif dalam menyajikan pembelajaran *daring* secara produktif dari rumah, pembelajaran jarak jauh sendiri merupakan tantangan tersendiri bagi guru. Berupa guru harus bisa memanfaatkan media teknologi internet dengan penugasan menggunakan aplikasi *google classroom*, dan membuatnya lebih menarik dan efektif hal ini harus dilakukan untuk memenuhi kewajiban dari seorang guru untuk menjalankan tugasnya untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswanya.

Hal ini dapat menimbulkan beban kerja yang bertambah pada guru beban kerja merupakan pemicu dari terjadinya stres kerja, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami seseorang yang juga bisa berdampak pada masalah kesehatan fisik seperti sakit kepala, sakit perut, bahkan hingga serangan jantung dan kesehatan mental seperti gangguan tidur, kecemasan bahkan hingga depresi. Hal ini juga menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan karena dari penjelasan diatas proses mengajar yang dilakukan secara *daring* yang di akui belum efektif oleh guru. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila harapan dan hasil yang dicapai sama, sebaliknya apabila adanya perbedaan antara harapan dan hasil yang dicapai maka seseorang mengalami ketidakpuasan, yang nantinya juga akan berpengaruh pada kinerja guru.

Tentunya budaya organisasi juga mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai profesional kerja yang baik maka dari itu harus menciptakan budaya kerja yang berkualitas, perilaku guru juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk oleh budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi

fokus perhatian otoritas pendidikan pada SMK Negeri 1 Kota Ternate karena mereka di haruskan melakukan pekerjaan mereka secara *daring* atau dari rumah sehingga kurangnya kerja sama antara tim, ketika terjadi suatu masalah dalam organisasi guru dapat menyelesaikan masalah dengan efisien akan tetapi dalam keadaan yang memaksakan guru yang melakukan pekerjaannya dari rumah atau secara *daring* ini mungkin dalam menyelesaikan masalah tidak seefisien saat mereka menyelesaikan masalah secara langsung.

Dari fenomena di atas ada beberapa penelitian terdahulu stres kerja dengan kinerja pegawai telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satusama lain. Hasil temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Abdul (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian Rosyadi (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru. Namun ada pula penelitian yang menghasilkan temuan yang berbeda dari temuan sebelumnya. Pada penelitian Framelita (2017) terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian pula pada penelitian Cristine (2016) yang kembali menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dari beberapa hasil penelitian tersebut, menjadi landasan untuk pengujian kembali hubungan kedua variabel pada penelitian ini.

Beberapa penelitian terdahulu kepuasan kerja dengan kinerja pegawai telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satusama lain Pratiwi (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Dalam penelitian Rinra

dan Rini (2017) dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Namun meskipun beberapa penelitian telah menemukan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai terdapat pula penemuan yang menunjukkan hasil berbeda. Zulkifli dkk (2020) dalam penelitiannya mengemukakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan tersebut kembali menjadi dasar untuk pengujian kembali keterkaitan antara dua variabel tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu budaya organisasi dengan kinerja pegawai telah ditemukan beberapa hasil penelitian ilmiah yang menunjukkan adanya keterkaitan satu sama lain. Arianty (2014) dari hasil penelitiannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Febriantina (2018) dalam penelitiannya mengemukakan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Namun meskipun beberapa penelitian telah menemukan adanya keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai terdapat pula penemuan yang menunjukkan hasil berbeda. Dalam penelitian Agung (2018) budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan tersebut kembali menjadi dasar untuk pengujian kembali keterkaitan antara dua variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas yang jadi permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate?
4. Apakah stres kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Ternate

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara manfaat teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di masa new normal pasca covid-19.

2. Manfaat praktis

Penelitian juga diharapkan mampu untuk dijadikan dasar dalam mengembangkan riset-riset selanjutnya.