

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di zaman modern yang sangat mengandalkan teknologi saat ini, menuntut peningkatan kualitas dalam segala aspek. Terutama dalam kualitas fasilitas yang digunakan maupun sumber daya manusia yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar, instansi maupun dalam dunia pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan dan merupakan sebuah dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik, serta mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses pembangunan nasional dengan cara menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era seperti saat ini.

Peningkatan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Melalui sekolah seseorang mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki. Pencapaian dikemudian hari sangat berguna untuk pembangunan di bidang pendidikan nasional. Masalah mutu pendidikan sebenarnya tidak terlepas dari peran guru sebagai ujung tombaknya. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru juga merupakan salah satu Sumber Daya Manusia yang berada di sekolah. Kinerja Guru di dalam dunia pendidikan tentunya memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan.

Supardi (2013:28) menyatakan bahwa guru merupakan faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap proses dan hasil belajar, bahkan sangat menentukan berhasil

tidaknya peserta didik dalam belajar. Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan Kinerja Guru adalah SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

Mendapatkan Kinerja Guru yang baik dan maksimal diperlukan untuk memperhatikan beberapa hal yang menjadi faktor penunjang Kinerja Guru tersebut. Oleh karena itu, sekolah perlu mengamati hal-hal yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru, misalnya faktor Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru, penulis akan melakukan penelitian di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo merupakan salah satu SMK swasta yang berada di Lampung tepatnya di Lampung Timur yang merupakan lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di Jln. Wahid Hasyim No.1, Tanjung Inten, Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur dan di bawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif Lampung Timur yang berdiri pada tahun 1998 dengan akreditasi sekolah B, serta memiliki 7 jurusan dengan jumlah peserta didik tahun 2021/2022 mencapai 1380. Sekolah ini berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas dan menjadi yang terbaik, yaitu menjadi sekolah yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan lainnya agar menjadi Sekolah Menengah Kejuruan yang berintegritas dan berkualitas serta untuk mewujudkan SMK hebat dan bermartabat. Demi mewujudkan hal tersebut, SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo harus terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan memperhatikan berbagai aspek yang ada.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan mengumpulkan informasi tentang status tenaga pengajar di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo. Dari hasil wawancara, diperoleh data guru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolingo
Tahun Pelajaran 2021/2022

No.	Jabatan Guru	Status Guru		JUMLAH
		PNS	NonPNS/Tetap	
1.	Pembina Sekolah	-	1	1
2.	Kepala Sekolah	-	1	1
3.	Wakil Kepala Dan Staf Kesiswaan	-	4	4
4.	Wakil Kepala Dan Staf Kurikulum	-	2	2
5.	Wakil Kepala Dan Staf Sarana Prasarana	-	2	2
6.	Bendahara Dan Staf Bendahara	-	2	2
7.	Ketua Dan Staf Tata Usaha	-	2	2
8.	Operator Sekolah	-	1	1
9.	Ketua Jurusan	-	7	7
10.	Guru PNS	1	-	1
11.	Guru Tetap	-	69	69
12.	Satpam, Tenaga Kebersihan, Keamanan	-	8	8
	JUMLAH	1	99	100

Sumber : SMK Ma'arif NU 1 Purbolingo

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa data guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolingo terdapat 1 guru merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan Non-Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS) berjumlah 91 guru, dan 8 tenaga pendidik, jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan di SMK berjumlah 100 orang. Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa guru PNS di SMK Ma'arif NU 1 Purbolingo lebih kecil dari guru Non-PNS.

Sekolah tentunya mempunyai tujuan dalam menciptakan siswa berprestasi, oleh karena itu tidak terlepas dari kerja sama dari semua elemen baik masyarakat dan juga warga sekolah. Dalam hal ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang

kuat dalam sebuah instansi sekolah, terutama dalam meningkatkan Kinerja Guru. Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo adalah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut Supardi (2013:54) Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Pembelajaran sebagai wujud dari Kinerja Guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan beragam teknologi pembelajaran yang memadai. Oleh karena itu, Kinerja Guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, Kinerja Guru dapat dinilai atau standar kinerja guru dengan bagaimana guru dapat menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan menilai hasil pembelajaran, melaksanakan program pengayaan dan melakukan program remedial. Hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa masih perlu adanya perbaikan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sekolah, penulis melihat permasalahan dilapangan terkait Kinerja Guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo. Sebagian besar guru sudah menyusun rencana pembelajaran dengan cukup baik, namun masih banyak ditemukan guru yang belum optimal dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran disetiap semesternya sesuai dengan yang diajarkan, dikarenakan guru malas dalam

menyusun rencana pembelajaran serta kurang mampu dalam mengoperasikan komputer atau teknologi yang ada saat ini. Kurikulum yang diterapkan di SMK Ma'arif ini kelas X, XI, dan XII berbeda, ada dua kurikulum yang dipakai yaitu kurikulum Merdeka Belajar untuk kelas X, dan kurikulum 2013 untuk kelas XI dan XII. Beberapa guru juga ditemukan belum menyusun rencana pembelajaran disetiap awal semester dikarenakan kurangnya pelatihan dalam penyusunan rencana pembelajaran, belum memahami dengan benar bagaimana langkah penyusunan rencana pembelajaran serta pentingnya rencana pelaksanaan pembelajaran disusun. Sehingga ketidakmampuan guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran secara khusus perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah.

Sesuai hasil wawancara kepada kepala sekolah, penulis juga menemukan permasalahan dilapangan. Beberapa guru sudah melaksanakan pembelajaran dengan cukup baik, tetapi masih terlihat bahwa beberapa guru yang metode pembelajaran masih monoton dan juga kurang terampil dalam segi mengajar, sehingga suasana kelas tidak aktif dan kurang efektif. Terdapat juga beberapa guru yang hanya memberikan tugas saja saat jam pelajaran dan meninggalkan kelas saat pelajaran berlangsung, tetapi mereka tidak mendapatkan teguran oleh kepala sekolah sehingga menyebabkan rasa cemburu dan sikap kurang adil kepada guru-guru yang lain.

Kemudian dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala sekolah beberapa guru terlihat kurang terjalin hubungan sosial yang baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan rekan guru, begitu juga kedekatan guru dengan para peserta didik. Serta belum bisa mengembangkan hubungan antarpribadi yang sehat dan serasi dengan peserta didik. Selain itu, hasil wawancara kepada beberapa guru dijelaskan bahwa kurangnya hubungan yang baik dengan pihak kepala sekolah karena penyampaian informasi terkait aturan sekolah seharusnya disampaikan dengan jelas dan secara rinci kepada setiap guru terkait tugas dan tanggungjawab pada setiap semester.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru sudah cukup baik dalam mengelola hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar dan kesulitan belajar siswa. Dengan pelaksanaan penilaian terhadap siswa, guru dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk mendorong dan memotivasi para peserta didik untuk lebih baik. Selanjutnya untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik agar mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam proses pencapaian kompetensi. Dengan adanya pelaksanaan penilaian di SMK Ma'arif ini guru dapat mengetahui apakah metode mengajar yang diterapkan sudah sesuai atau tidak. Sehingga dapat dimanfaatkan sekolah untuk merencanakan pengembangan sekolah pada masa yang akan datang.

Selain itu sebagian besar guru sudah menekankan para siswanya untuk mengerjakan soal-soal latihan atau bahan ajar tambahan untuk didiskusikan dengan tujuan memperluas wawasan bagi siswa. Tetapi masih ada beberapa guru yang belum optimal dalam melaksanakan pengayaan kepada peserta didik seperti belum memberikan tambahan jam pelajaran sekolah atau diluar jam pelajaran sekolah. Dengan adanya pengayaan dalam setiap pembelajaran dapat memberikan kesempatan siswa untuk memperdalam materi pelajaran yang berhubungan dengan tugas belajar, sehingga tercapai tingkat perkembangan dan penguasaan materi yang optimal.

Sesuai hasil wawancara kepada kepala sekolah terlihat bahwa beberapa guru sudah cukup baik dalam memberikan bimbingan remedial atau perbaikan bagi peserta didik yang kesulitan dalam menguasai kompetensi dasar tertentu yang sesuai standar penilaian. Sehingga dapat diketahui beberapa guru di SMK Ma'arif ini mengetahui bahwa peserta didik tidak menguasai materi tersebut karena penjelasan guru terlalu abstrak maka dalam kegiatan remedial guru harus menggunakan metode dan media yang mempermudah pemahaman siswa terhadap materi yang dibahas.

Untuk itu dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi Kinerja Guru yang belum optimal dikarenakan masih kurang baik dalam rencana pelaksanaan pembelajaran di SMK Ma'arif yang didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sekolah di SMK Ma'arif tersebut.

Minimnya pengetahuan guru akan teknologi atau gaptex (gagap teknologi) dan kompetensi guru dalam menggunakan teknologi tentunya akan mempengaruhi kualitas program belajar mengajar. Tidak semua guru dan peserta didik siap mengoperasikan sistem pembelajaran dengan alat bantu teknologi dengan cepat termasuk juga guru dalam mempersiapkan bahan pembelajaran, sehingga beban kerja guru semakin menumpuk dan mengakibatkan Stres Kerja. Oleh karena itu, hasil pengamatan yang peneliti lakukan terlihat bahwa beberapa guru belum maksimal dalam Kinerja Guru karena disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu Stres Kerja. Stres Kerja juga mempengaruhi Kinerja Guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo. Secara umum Stres Kerja berarti kondisi tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Tidak hanya di perusahaan, dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah Stres Kerja juga dapat terjadi.

Guru biasanya mengalami stres disebabkan oleh berbagai masalah diantaranya pada saat proses pembelajaran di kelas, banyaknya peraturan dalam sekolah yang harus dijalankan oleh guru, ataupun masalah-masalah eksternal yang dapat mempengaruhi. Stres Kerja dapat dirasakan oleh Sumber Daya Manusia khususnya guru pada umumnya disebabkan karena adanya masalah dalam proses mengajar guru, di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo dimana masih banyak guru yang belum terpenuhi jumlah jam mengajar, ada beberapa guru yang sudah mengajar adalah 18 jam, 24 jam atau lebih dalam seminggu, sehingga beberapa

guru merasa terlalu berat dengan jam mengajar sehingga menimbulkan Stres Kerja.

Menurut Pandi Afandi (2018:173) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Di SMK Ma'arif NU I Purbolinggo ini juga masih sering terjadi Stres Kerja yang terjadi pada guru sehingga berdampak pada kinerja setiap guru. Dapat dilihat dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan juga struktur organisasi di sekolah. Seorang guru dituntut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Sesuai hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah. Peneliti menemukan permasalahan yang terjadi dilapangan terkait Stres Kerja. Guru di SMK Ma'arif ini dituntut untuk menyelesaikan tugas mengajar dengan baik. Sedangkan saat mengajar guru hanya menggunakan bahan ajar, media atau peralatan penunjang pembelajaran yang belum optimal, seperti tidak adanya fasilitas proyektor pada setiap kelas, sehingga setiap guru yang akan mengajar dikelas harus bergantian dengan kelas yang lain atau bergantian dengan lab yang tidak dipakai.

Beberapa Guru merasa tertekan jika dituntut untuk melaksanakan peran selain mengajar, seperti halnya seorang guru yang harus membimbing dan memfasilitasi siswanya dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi disekolah terkait kemandirian siswa.

Sering adanya konflik pada guru yang menyebabkan menurunnya kinerja. Beberapa guru sering melibatkan masalah rumah tangga masuk kedalam lingkup sekolah, terdapat juga guru sering terjadi perbedaan ide atau pendapat antar guru saat adanya kerjasama di internal sekolah. Sehingga karena adanya perselisihan perbedaan ide dan pendapat antar guru, guru merasa malas dalam penyampaian

pendapat saat bekerjasama karena pendapat mereka sering kurang dianggap penting untuk menyelesaikan tugas sebagai guru disekolah.

Selain itu, hasil wawancara dengan kepala sekolah, selain mengajar guru juga mendapatkan tugas tambahan sebagai penanggungjawab dinamika pembelajaran didalam kelas tertentu. Tetapi masih ada beberapa wali kelas yang terkadang tidak bisa membimbing kepribadian siswanya dikelas, bahkan sebaliknya guru kelas yang bisa membimbing para siswa dikelas. Sehingga menyebabkan kurangnya perhatian wali kelas dalam bertanggungjawab dengan peserta didik dikelas yang di embannya dan kedekatan hubungan antara wali kelas dengan peserta didik kurang terjalin baik. Oleh karena itu, para siswa kurang terbuka terkait permasalahan yang ada didalam kelas.

Kepala sekolah yang terkadang menuntut guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan semaksimal mungkin, tetapi dengan waktu yang kurang mendukung sehingga terdapat beberapa guru yang merasa tidak puas dalam pengumpulan tugas dan laporan kepada pihak sekolah. Sehingga guru yang mengalami Stres Kerja, terlihat saat menjalankan tugas dan peran akan mengalami banyak kesalahan, sehingga tidak terselesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Hal ini dipastikan akan mempengaruhi kinerjanya.

Dilihat dari permasalahan diatas terkait stres kerja yang dialami oleh guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan membuat Kinerja Guru belum optimal yang disebabkan oleh keterbatasan bahan ajar, media atau peralatan penunjang pembelajaran yang belum optimal, seperti tidak adanya fasilitas proyektor pada setiap kelas.

Selain Stres Kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada kepala sekolah di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo, Kinerja guru yang belum optimal disebabkan oleh Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik menurut Siagian (dalam Lastri, 2020) mengatakan bahwa terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan.

Sesuai hasil wawancara kepada kepala sekolah yang peneliti lakukan di SMK Ma'arif ini sebagian besar guru memiliki hubungan dengan rekan guru dikatakan cukup baik. Sebagian guru dapat memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi dan reputasi sekolah, selain itu guru dapat memotivasi diri dan rekan sejawat secara aktif dalam melaksanakan proses pendidikan. Hanya saja masih ditemukan guru yang hubungan komunikasi kurang harmonis dengan sesama guru, dikarenakan ruang guru yang terpisah, guru terlalu sibuk dan padatnya jam mengajar dikelas sehingga kurang terjalinnya hubungan dan komunikasi rekan guru yang harmonis.

Begitu juga dengan hasil wawancara terkait hubungan guru dengan kepala sekolah di SMK Ma'arif yang sudah cukup baik. Sekolah akan berjalan baik atau buruk tergantung kepada pemimpin sekolah dengan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan dan diterapkan oleh kepala sekolah. Komunikasi tidak selamanya berjalan dengan baik, masih ditemukan beberapa guru sering menumpuk tugas yang diberikan kepala sekolah. Sehingga sering terjadi keterlambatan dan hasilnya kurang memuaskan bagi kepala sekolah, ataupun kepala sekolah yang terkadang salah memberikan *feedback* atau tanggapan mengenai hasil kerja guru. Oleh karena itu, hal ini disebabkan oleh kepala sekolah belum memberikan pembinaan lebih lanjut terkait disiplin dan minimnya mengadakan seminar dan pelatihan guru. Untuk menciptakan situasi yang harmonis kepala sekolah harus berusaha memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam menyelesaikan tugasnya dan memberikan penghargaan kepada guru yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Terdapat permasalahan yang terjadi di SMK Ma'arif dalam bekerjasama antar guru, terlihat beberapa guru yang lebih senang menyelesaikan tugas secara individual dibandingkan secara bersama. Terdapat juga guru yang porsi mengajar lebih berat atau lebih banyak dibanding dengan guru yang lain tetapi kompensasi

yang diberikan sama. Kurangnya koordinasi antar guru dengan tugas yang diberikan, sehingga antar guru merasa ide atau pemikirannya lebih baik digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dilihat dari permasalahan diatas terkait Lingkungan Kerja Non Fisik yang dialami oleh guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan membuat Kinerja Guru belum optimal yang disebabkan oleh hubungan kerjasama guru yang baik disekolah.

Dari hasil observasi dan wawancara kepada kepala sekolah yang sudah peneliti lakukan, berkaitan tentang permasalahan yang menyangkup Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam meningkatkan Kinerja para guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Sekolah tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh peneliti adalah **"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo Lampung Timur"**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang atau permasalahan uraian diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo ?
3. Apakah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah tenaga pengajar atau guru yang berada di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo, dimana Bapak/Ibu guru tersebut merupakan guru tetap di sekolah tersebut. Guru yang akan diteliti adalah guru tetap dan sudah tersertifikasi yaitu berjumlah 42 subjek yang menjadi guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Dalam penelitian ini yang sudah diketahui bahwa subjek yang diteliti yaitu guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo. Setelah dilakukannya prasurvei atau wawancara kepada Kepala Sekolah, yang menjadi objek penelitian yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Guru di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi atau tempat di SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo yang beralamat di jalan Wahid Hasyim No.1, Tanjung Inten, Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Desember 2021 sampai dengan Maret 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian SDM

Dalam penulisan laporan ini, ruang lingkup ilmu penelitian sumber daya manusia yaitu Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan/manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini, yaitu:

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya mengenai Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, terhadap Kinerja Guru.

1.5.2 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi SMK Ma'arif NU 1 Purbolinggo dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki para guru di sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru.

1.5.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/ instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan prososal ini terbagi dalam beberapa pokok pembahasan yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang diterapkan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan tentang landasan teori terhadap Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Guru, penelitian terdahulu, kerangka pikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, uji analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, serta hasil dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini menjelaskan kesimpulan atas pembahasan dan hipotesis dari penelitian yang telah diuji, kemudian dengan keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran sebagai solusi permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak terkait.

Daftar Pustaka

LAMPIRAN