

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu langkah upaya yang tepat untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*). Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional disebutkan “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Ambarita, 2012:20).

Pendidikan bukan hanya sekedar penguasaan materi dari setiap mata pelajaran, namun lebih dari itu diharapkan pendidikan dapat menghasilkan orang yang mampu mengaktualisasikan seluruh potensinya secara optimal. Lembaga pendidikan mempunyai fungsi utama menyediakan lulusan, bukan saja dalam

jumlah banyak tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, mampu menjadi dinamisator, inovator, motivator dan penggerak pembangunan serta memproduksi tenaga-tenaga kerja yang berkualitas untuk berbagai jenis dan tingkatan keahlian.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan yang mempunyai tujuan mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 15 menjabarkan tujuan pendidikan kejuruan yaitu mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, maka pengembangan SMK harus selalu mengacu pada kebutuhan pasar kerja. Pengembangan SMK bukan sekedar pada memperbesar jumlah unit SMK dan jumlah siswa, tetapi bagaimana menciptakan lulusan SMK yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai program studinya.

Sejalan dengan itu, Schippers (1994:19) menyatakan tujuan pendidikan kejuruan adalah membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depan dan untuk kesejahteraan bangsa. Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan dan keterampilan praktis. Sudah menjadi masalah klasik bagi dunia pendidikan SMK di Indonesia pada umumnya, bahwa *link and match* antara lulusan pendidikan SMK dengan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) sebagai pengguna lulusan pendidikan SMK belum tercapai. Salah satu masalahnya terletak pada kualitas lulusan SMK yang belum sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan pasar tenaga kerja.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2020 di Kota Medan jumlah sekolah SMA sebanyak 221 (Negeri dan Swasta), dengan jumlah siswa 75.512 orang. Sementara jumlah SMK sebanyak 165 (Negeri dan Swasta), dengan jumlah siswa 57.548 orang. Sehingga jika mengacu pada Renstra Depdiknas 2014-2019, maka pada tahun 2020 rasio jumlah sekolah/siswa SMA dan SMK sudah mencapai target SMA 60% dan SMK 40%. Diharapkan melalui pengembangan SMK, tingkat pengangguran dapat ditekan. Karena berbeda dengan pendidikan SMA, pendidikan SMK didasarkan pada kurikulum yang membekali lulusannya dengan keterampilan tertentu untuk mengisi lapangan kerja atau membuka lapangan usaha sesuai program studi yang ditekuninya.

Pelaksanaan pembelajaran di SMK adalah realisasi pembelajaran program produktif yang ditentukan pada penguasaan dasar-dasar keahlian yang luas, kuat serta penguasaan alat dan bahan teknik bekerja yang tepat dengan alokasi untuk pembelajaran mata diklat produktif adalah 30% teori dan 70% praktek di lapangan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya adalah guru yang berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didiknya. Sebagaimana dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 dalam Bab II Pasal 2 yang menegaskan bahwa pendidik harus berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan komponen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, guru harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus melalui pendidikan, pelatihan, dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat sehingga guru mampu dalam menciptakan suasana yang menarik dalam proses pembelajaran.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru-guru yang profesional yang dapat menciptakan peserta didik yang handal di bidangnya.

Berbicara tentang guru profesional, saat ini Pemerintah Kota Medan memiliki 7.456 guru yang tersebar di sekolah-sekolah negeri dan swasta, dengan 4.095 orang diantaranya guru bersertifikasi. Dari jumlah tersebut 1.843 orang merupakan guru SMK Negeri di Kota Medan. Guru profesional adalah orang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas adan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam (Bafadal 2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Menurut Prayoga (2019) kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan. Alang (2016) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pekerja melakukan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

**Tabel 1.1. Capaian Kinerja Guru SMK Tahun 2016 s.d 2019**

Indikator Kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
	Target	Realisasi	%									
guru SMK berkualifikasi akademik minimal S1/D4	91.88	88.13	95.92	93.70	92.06	98.25	95.45	94.12	98.61	94.42	90.48	95.83

Sumber : laporan kinerja Tahun 2019 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (2020:50)

Berdasarkan Tabel di atas, ketercapaian kinerja guru SMK antara realisasi kinerja tahun 2018 dan tahun 2019 mengalami penurunan mencapai 3.64 yaitu 2018 realisasi kinerja sebesar 94,12 menjadi 90,48 pada tahun 2019. Selanjutnya berdasarkan informasi rencana strategi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara menunjukkan: 1) secara rata-rata kemampuan teknis guru masih relatif rendah, baik dalam penguasaan bahan ajar hingga penguasaan metode pembelajaran; 2) masih kurangnya SDM (guru) SMK yang mempunyai kompetensi yang baik di bidang keahliannya karena tidak adanya diklat peningkatan kompetensi guru khusus SMK dan tidak adanya lembaga pemerintah yang memproduksi guru

khusus SMK. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt (2009:27):

*A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).*

Selanjutnya Pidarta (2004:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas sekolah, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Aziizah (2018:9) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut meliputi stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lain-lain. Asrul (2016:16) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru meliputi komunikasi/iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja karyawan, stres dan kepuasan kerja. Sernalia (2015:18) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja,

lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah dan sarana dan prasarana.

Selanjutnya, Robbins (2012:281) kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*oppurtunity*), yaitu *performance* artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Tempe dalam Supardi (2014:50) faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Slameto (2017:10) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kepemimpinan guru, kepeduliannya terhadap lingkungan dan komitmennya terhadap perbaikan lingkungan kerja/sekolah. Rizal (2019:12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana dan prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, persepsi tentang kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Didasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor stres. Robbins (2007:27)

mengemukakan istilah kinerja juga dikenal sebagai *human output* yang bisa diukur melalui *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction*. Berarti apabila tingkat produksi, tingkat absensi, tingkat loyalitas, dan tingkat kepuasan tinggi maka dapat dijadikan penilaian bahwa kinerja seorang karyawan bisa baik atau bahkan sebaliknya.

Ambarita (2013:98) mengatakan, bahwa ukuran kinerja guru yang diharapkan adalah terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya secara profesional. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melakukan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah budaya organisasi. Setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Taylor dan Nadraha, dalam (Ambarita, 2014:208) menjelaskan bahwa budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Ambarita (2014:208) menyatakan bahwa, budaya adalah seluruh hasil karya cipta, rasa, karsa dari budi dan akal budi manusia sebagai makhluk sosial. Prayoga (2019:7) budaya organisasi adalah suatu pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-

kepercayaan, dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi. Selanjutnya Hardiyana (2013:9) menyatakan budaya organisasi adalah pola yang terpadu dalam perilaku pegawai pada suatu organisasi, termasuk pula pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan, yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Sejalan dengan itu, Reilly dalam Robbins yang dikutip oleh Siburian (2013: 40-41) dapat diketahui bahwa karakteristik yang menjadi elemen-elemen penting budaya organisasi, yaitu : (1) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian terhadap detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail; (3) Orientasi hasil, yaitu tingkatan tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut; (4) Orientasi orang, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi; (5) Orientasi tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan; (6) Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai; (7) Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo bukannya pertumbuhan.

Budaya organisasi adalah perilaku karakter individu yang memiliki keyakinan dan nilai yang berhubungan erat dengan pengetahuan dan kemampuan-kemampuan dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan lingkungan sebagai

inisiatif individual, integrasi, serta mengandung unsur kesenian, moral, hukum, dan nilai, serta kebiasaan yang diperoleh manusia dalam berinteraksi sosial dengan anggota organisasi untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan bersama sebuah organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh warga sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada di sekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja (mengajar di kelas). Robbins (2007:62) menyatakan budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar bagaimana karyawan bersikap. Budaya juga menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/workshop, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu masih ada terjadi seseorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak Husaini (2008:275) kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Yulk (2007:8) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan

dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk tujuan bersama.

Selanjutnya Sagala (2009:172) mengemukakan sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Stephen R. Covey (dalam Makawimbang, 2012:136), mengemukakan bahwa sifat-sifat seorang visioner, selain dia mampu melihat dan memanfaatkan peluang-peluang di masa depan ia juga memiliki prinsip kepemimpinan yang berprinsip dengan ciri-ciri, yaitu selalu belajar (terus-menerus), berorientasi pada pelayanan, memancarkan energi positif, mempercayai orang lain, selalu berlatih untuk memperbaharui diri agar mampu mencapai prestasi yang tinggi, hidup seimbang, melihat hidup sebagai pertualangan, dan sinergistik. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas seorang pemimpin yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja. Pemimpin didalam organisasi sekolah yang sering disebut kepala sekolah harus memiliki kemampuan sebagai pemimpin.

Ketangguhan kepala sekolah digambarkan bahwa kepala sekolah memiliki :

- (1) kekuatan teknikal penerapan fungsi-fungsi manajemen,
- (2) kekuatan manusia pemanfaatan potensi sosial sekolah,
- (3) kekuatan pendidikan dan kepemimpinannya,
- (4) kekuatan simbolik yaitu interaksi simbolik atas kedudukan profesional, dan
- (5) kekuatan budaya sebagai sistem nilai yang berorientasi pada budaya mutu dan etos kerja yang tinggi. Setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan

berkesinambungan. Penting kepemimpinan dalam sebuah organisasi dalam memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan atau tujuan organisasi mungkin tidak akan tercapai. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Selain pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah pengelolaan stres juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketika guru diwawancarai di salah satu sekolah, di katakan bahwa sebagian guru mengalami stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab stres guru antara lain, menghadapi kenakalan peserta didik, beban kerja, konflik dengan sesama guru dan kepala sekolah, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, lingkungan yang kurang nyaman. Penyebab timbulnya stres antara lain, keterlambatan gaji dan pengurusan kenaikan pangkat dan pengurusan berkas yang terkait dengan kinerja guru. akibat stres guru yang berkepanjangan melemahkan semangat dan gairah guru untuk meningkatkan kerjanya. Riandy (2016:12) menyatakan stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Notanubun (2019:8) mengemukakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Selanjutnya Robbins (2007:793) menjelaskan stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkannya. Untuk itu guru perlu mengelola stres kerja supaya stres tidak berdampak negatif pada dirinya. Adapun solusi terbaik agar

guru terhindar dari stres yaitu: (1) guru harus mampu memajemen waktu, (2) guru bersedia memaafkan, (3) guru menjaga pola hidup sehat, (4) guru memperbaiki persepsi. Kepala sekolah selaku manajer sering tidak cermat memperhatikan keadaan yang dialami guru untuk mengambil sikap atau tindakan membantu segala permasalahan yang dihadapi guru yang menyebabkan stres dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Demikian juga guru yang mengalami stres terkadang kurang mampu dalam mengelola dampak stres yang dialaminya. Dari kejadian yang terjadi di atas dapat diindikasikan pengelolaan stres di SMK Negeri Kota Medan belum dapat dikelola dengan baik untuk menurunkan tingkat stres pada guru.

Dari uraian di atas dapat dipahami banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk dapat bekerja sesuai tuntutan tugasnya di sekolah. Dalam kesempatan ini, peneliti merasa penting untuk mengkaji kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Pengelolaan Stres Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dalam latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut: (1) Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan? (2) Apakah dengan adanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kota di Medan? (3) Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi pengelolaan stres guru SMK Negeri di Kota Medan? (4) Apakah kepemimpinan kepala sekolah

dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan? (5) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi pengelolaan stres kerja SMK Negeri di Kota Medan? (6) Apakah pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan? (7) Apakah budaya organisasi dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan? (9) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan? (9) Apakah budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan pengelolaan stres dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan pengelolaan stres kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Medan. SMK Negeri di Kota Medan yang dimaksud adalah SMK Negeri Program Keahlian Teknologi dan Rekayasa.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Pengelolaan Stres Guru SMK Negeri di Kota Medan?

2. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Pengelolaan Stres Guru SMK Negeri di Kota Medan?
3. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan?
4. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan?
5. Apakah Pengelolaan Stres Berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan?
6. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Pengelolaan Stress Guru SMK Negeri di Kota Medan?
7. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Pengelolaan Stress Guru SMK Negeri di Kota Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap pengelolaan stres guru SMK Negeri di Kota Medan
2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengelolaan stres guru SMK Negeri di Kota Medan
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan

5. Pengaruh pengelolaan stres terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Medan
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui pengelolaan stres guru SMK Negeri di Kota Medan
7. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui pengelolaan stres guru SMK Negeri di Kota Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan yang terkait dengan manajemen pendidikan khususnya tentang kinerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan stres.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Guru**

1. Sebagai bahan kajian yang menyangkut masalah-masalah yang ada kaitannya untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Untuk menyadarkan guru atau tenaga pendidik dalam menciptakan budaya sekolah dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah serta meningkatkan pengelolaan stres dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

b. Bagi Kepala Sekolah

1. Sebagai bahan masukan dalam mendukung dan meningkatkan budaya organisasi dan pengelolaan stres dalam peningkatan kinerja guru.
2. Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan peran kepemimpinan sebagai kepala sekolah.

c. Bagi Dinas Pendidikan

1. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
2. Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan pengelolaan stres dalam peningkatan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian lainnya yang relevan di kemudian hari.