

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Sekolah adalah salah satu dari tripusat pendidikan yang dituntut untuk mampu menghasilkan output yang unggul. Mengutip pendapat Gorton tentang sekolah, ia mengemukakan bahwa sekolah adalah suatu sistem organisasi, di mana terdapat sejumlah orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang dikenal sebagai tujuan instruksional.

Sama seperti sebuah organisasi, peran pemimpin di sekolah amatlah penting. Pemimpin bertanggungjawab terhadap kelangsungan sebuah organisasi. Pada umumnya yang dikenal sebagai pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah saja. Padahal, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tidaklah seorang diri dalam mengelola sebuah sekolah. Selain kepala sekolah, ada pula para wakil kepala sekolah. Dalam menjalankan tugasnya, mereka bekerja sebagai tim. Keberadaan mereka ini disebut sebagai pimpinan sekolah.

Pimpinan Sekolah merupakan orang-orang yang penting dan menentukan di sekolah. Baik buruk, maju mundur dan naik turunnya kualitas sekolah sangat tergantung dari tangan dingin serta kepiawaian Pimpinan Sekolah. Pimpinan Sekolah akan sangat mempengaruhi bagaimana guru bekerja. Pimpinan Sekolah dapat mendorong bagaimana guru bertindak dan melaksanakan proses belajar mengajar. Pengaruh Pimpinan Sekolah tidak hanya pada guru saja, tetapi juga

pada tenaga kependidikan, siswa, staf, yayasan, bahkan masyarakat baik yang tergabung dalam komite sekolah maupun masyarakat secara luas.

Saat ini, tantangan yang dihadapi sekolah sudah sangat beragam dan semakin kompleks. Tantangan itu akan semakin meningkat di masa depan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri dibutuhkan Pimpinan Sekolah yang handal. Pimpinan Sekolah yang handal ini mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mampu menghadapi berbagai tantangan serta kendala yang dihadapi. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah mengatasi stres pekerjaan. Mengingat tanggung jawab Pimpinan Sekolah yang begitu besar, maka tingkat stres yang dihadapi pasti juga sangat besar. Jika Pimpinan Sekolah mengalami stres maka dampaknya akan berpengaruh pada kinerjanya. Semakin besar stres, maka akan semakin menurun kinerjanya.

Pimpinan Sekolah dapat bekerja dengan baik apabila mereka mempunyai komitmen kerja yang baik, didukung oleh budaya organisasional yang baik serta merasakan kepuasan kerja. Komitmen organisasional, budaya organisasional dan kepuasan kerja yang tinggi akan semakin memotivasi para Pimpinan Sekolah untuk berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, pihak yayasan seharusnya memperhatikan Pimpinan Sekolahnya agar terhindar dari stres kerja yang tinggi, mempunyai komitmen besar dalam bekerja, terdukung oleh budaya organisasional yang kondusif bagi kemajuan sekolah dan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dalam realita sekarang ini, masih banyak Pimpinan Sekolah yang belum bekerja dengan baik karena alasan stres, komitmen rendah, budaya organisasional kurang mendukung serta ditambah adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Tentu saja hal itu akan berdampak pada kerugian sekolah dan yayasan. Untuk itu

perluah dideteksi sejak dini bagaimana kondisi Pimpinan Sekolah dalam kaitannya dengan stres kerja, komitmen organisasional, budaya organisasional, dan kepuasan kerja. Dengan mengetahui kondisi yang senyatanya maka akan membantu menemukan tindakan penanganannya.

Kondisi kinerja Pimpinan Sekolah yang menurun bisa terjadi di mana saja termasuk di lingkungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya yang membawahi 15 sekolah. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terhadap Pimpinan Sekolah di lingkungan Yayasan Yohanes Gabriel, nampak beberapa gejala yang merupakan indikasi stres. Seperti, kelelahan, mengantuk, kurang bersemangat serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas-tugas sebagai Pimpinan Sekolah. Hal lain yang turut menyertai misalnya mudah marah, mudah tersinggung, sering mengeluh, menurunnya kepedulian pada permasalahan yang terjadi di sekolah, sampai pada menurunnya fungsi kontrol sebagai pimpinan sekolah. Oleh karena itu, sangat perlu pihak Yayasan mencermati kinerja para Pimpinan Sekolah. Hal ini untuk mengantisipasi dampak yang ditimbulkan karena menurunnya kinerja pimpinan sekolah. Ketika kinerja Pimpinan Sekolah menurun maka sekolah dan yayasan akan dirugikan.

Tesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja, komitmen organisasional, budaya organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Dari hasil penelitian, diharapkan akan memberikan gambaran riil kondisi Pimpinan Sekolah saat ini dan usaha untuk mengatasinya apabila terjadi kondisi yang tidak diharapkan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya?
- 2) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya?
- 3) Apakah Budaya Organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya?
- 4) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya?
- 5) Apakah Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka peneliti mengidentifikasi tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.

- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasional terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.
- 5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pimpinan Sekolah di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

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

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi kajian teori yang berkaitan dengan faktor Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja. Bagi penelitian selanjutnya yang memiliki variabel-variabel yang berkaitan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi dalam menemukan dan memecahkan permasalahan yang ada.

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

- Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi Pengurus Yayasan, Pimpinan Sekolah maupun praktisi pendidikan untuk meningkatkan

kinerja Pimpinan Sekolah dalam kaitannya dengan faktor Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja.

- Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi pada Pengurus Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja Pimpinan Sekolah yang akan berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja Pimpinan Sekolah.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam tesis ini terbagi dalam lima bab, yang terdiri dari sebagai berikut:

#### **BAB 1: Pendahuluan**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai fenomena yang akan diteliti, latar belakang pengambilan judul dan menjelaskan mengapa peneliti meneliti mengenai pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pimpinan Sekolah, sebuah studi di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II Surabaya. Kemudian akan dijelaskan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan untuk tesis ini.

#### **BAB 2: Tinjauan Kepustakaan**

Bab kedua menjelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu mengenai Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya

Organisasional, Kepuasan Kerja, dan kinerja Pimpinan Sekolah serta hubungan antar variabel. Selain itu pada bab ini akan disajikan penelitian terdahulu dan definisi yang berhubungan dengan penelitian. Dalam bab ini juga akan disajikan mengenai hipotesis dan definisi operasional penelitian.

### **BAB 3: Metode Penelitian**

Bab ketiga menjelaskan mengenai kerangka penelitian, jenis dan sumber data dan teknik analisis data yang digunakan penelitian ini.

### **BAB 4: Analisis dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dijelaskan data-data penelitian tentang pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan analisa peneliti dari hasil survey terhadap responden yang didapat melalui perhitungan populasi.

### **BAB 5: Simpulan dan Saran**

Bab ini merupakan penutup dalam rangkaian penulisan Tesis. Bab ini berisi simpulan dan saran. Simpulan merupakan rangkuman dari hasil analisis dan pembahasan penelitian, sedangkan saran diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

