

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pendidikan dalam arti luas mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, non formal maupun informal, sampai dengan suatu taraf kedewasaan tertentu. Bersamaan dengan lajunya arus reformasi dalam dunia pendidikan berbagai upaya pembenahan sistem pendidikan dan perangkatnya di Indonesia terus dilakukan, akibatnya muncul beberapa peraturan pendidikan untuk saling melengkapi dan penyempurnaan peraturan-peraturan yang sudah tidak relevan lagi dengan kebutuhan saat ini.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dilakukan salah satunya melalui peningkatan produktivitas kerja guru untuk itu guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya baik secara perseorangan melalui pendidikan dan pelatihan, maupun secara bersama-sama melalui kegiatan penataran. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Data Pusat Statistik Pendidikan Balitbang Depdiknas 2000/2001 menunjukkan bahwa persentase guru yang layak mengajar terhadap jumlah guru yang ada secara nasional adalah 63,79%. Artinya masih terdapat sekitar 36,21% guru yang tidak layak mengajar baik dilihat dari kompetensi maupun kualifikasi pendidikannya.

Kinerja guru adalah aktivitas guru dalam melaksanakan tugas mengajar dalam kegiatan intrakurikuler maupun kegiatan ekstrakurikuler yang meliputi kegiatan : perencanaan pembelajaran, proses belajar mengajar, menggunakan media pembelajaran, melaksanakan evaluasi, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, kerjasama dan tanggung jawab dalam rangka peningkatan mengajar guru untuk mencapai daya serap yang tinggi atau meningkatkan hasil belajar siswa. Stress kerja adalah sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hipotesis dari penelitian ini adalah : 1) terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja guru, 2) terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru, 3) terdapat hubungan yang positif antara stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru, 2) mengetahui hubungan antara motivasi kerja

dengan kinerja guru, 3) mengetahui hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri se kota Samarinda berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) sejumlah 346 dari sekolah SMK Negeri 1 Samarinda, SMK Negeri 2 Samarinda, SMK Negeri 3 Samarinda, SMK Negeri 4, SMK Negeri 5 Samarinda, SMK Negeri 6 Samarinda, SMK Negeri 7 Samarinda, SMK Negeri 8 Samarinda, SMK Negeri 9, SMK Negeri 10 Samarinda. Sebagai sampel 30% dari jumlah populasi 346 yaitu 84 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*.

Istrumen penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dan reliabilitas secara *internal consistency*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Analisis data hubungan antar variabel ini akan menggunakan analisis regresi (anareg). Sebelum dilakukan analisis statistik terlebih dulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan.

Hasil penelitian adalah : 1) tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja guru. Uji hipotesis secara komputasi menunjukkan koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,036 dengan $p = 0,361$ ($p > 0,05$), 2) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Uji hipotesis secara komputasi diperoleh koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,319 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,001$). 3) ada hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama antara dengan kinerja guru. Uji hipotesis secara komputasi diperoleh koefisien korelasi sebesar $R = 0,324$. Uji keberartian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji F diperoleh sebesar $F_{hitung} = 5,703$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,01$), besarnya koefisien determinasi adalah $R^2 = 0,105$. Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel tergantung adalah 10,5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran kepada guru. Dalam melakukan pekerjaan sebagai guru banyak sekali tekanan-tekanan yang menimpa guru dilingkungan kerjanya. Tekanan tersebut sampai memicu stres kerja yang ternyata bisa berdampak positif dan negatif bagi guru. Hasil penelitian ini menyatakan secara sendiri tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja, maka hendaknya guru berupaya menghindari stres yang berlebihan sehingga akan merugikan jasmani maupun rohani para guru. Namun dari hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa stres yang diimbangi motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, maka disarankan agar guru untuk selalu melakukan pekerjaan dengan motivasi kerja yang tinggi agar bisa bersemangat, sedang adanya tekanan-tekanan kerja yang menimpa harus disadari sebagai suatu resiko pekerjaan. Stres yang masih batas wajar yaitu dimana masih memiliki akal sehat, tenaga yang dimiliki masih bisa bekerja maka ini akan menjadi pemicu untuk maju.

Rupanya stres dan motivasi harus saling mendukung sehingga mampu untuk digunakan sebagai sarana meningkatkan kinerja guru.

2. Saran kepada organisasi (sekolah). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam hal ini adalah terletak di tangan Kepala Sekolah sebagai pengendali sekolah. Disarankan untuk berupaya mengidentifikasi hal-hal yang memicu stres kerja guru. Dalam penelitian ini terbukti stres berhubungan negatif dengan kinerja. Namun stres dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Bukan berarti Kepala Sekolah harus menciptakan suasana sekolah yang dapat memicu stres guru. Jika hal ini terjadi justru bisa menimbulkan stres berlebihan yang berdampak buruk bagi rohani dan jasmani guru. Kepala Sekolah harus mengupayakan suasana kerja yang aman, menyenangkan dan penuh kekeluargaan yang disertai dengan pemberian motivasi-motivasi. Menghindari stres dilingkungan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan lebih efektif efektif bagi perkembangan sekolah daripada menciptakan suasana kerja yang dapat memacu stres guru.
3. Saran bagi Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Disarankan untuk berupaya memotivasi guru dalam mengajar dengan melakukan pembinaan secara kontinyu melalui diklat-diklat maupun insentif guru. Berupaya untuk membina agar guru tidak memiliki stres yang berlebihan yang akan mengganggu kinerjanya kelak. Pemberian pembinaan kepada guru untuk melakukan pekerjaan yang menyenangkan melalui pengendalian stres.
4. Saran kepada peneliti selanjutnya. Disarankan agar hasil penelitian ini perlu ditindak lanjuti oleh peneliti-peneliti berikutnya dengan menggunakan literatur yang lebih lengkap, waktu dan yang lebih lama dan menggunakan sampel yang lebih luas serta kajian yang lebih mendalam agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.