

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan makhluk sosial, dengan kata lain makhluk yang tidak dapat hidup sendiri tanpa adanya bantuan dan interaksi dari orang lain. Berorganisasi dan berinteraksi secara otomatis menjadi tuntutan hidup, baik didalam lingkup kecil (keluarga) maupun dalam lingkup besar (masyarakat). Seperti yang kita ketahui bersama “*zoon politicon*” adalah salah satu perkataan Aristoteles yang menyatakan manusia merupakan makhluk hidup yang senantiasa memerlukan kehadiran orang lain dan kehadiran tersebut dapat diperoleh melalui organisasi.

Pada kehidupannya, manusia akan selalu berhubungan dengan orang lain, maka akan terjadi sebuah peristiwa yang dinamakan interaksi, interaksi akan selalu terjadi dalam setiap lingkungan manusia, yang tentunya terjadi pula dalam organisasi yang mereka tempati. Interaksi merupakan suatu kebutuhan bagi kita sebagai makhluk hidup dalam melaksanakan aktifitas.

Dalam berinteraksi di lingkungan organisasi, tidak selamanya berjalan lancar sesuai dengan masing–masing individu, sifat, karakter dan keunikan dari setiap manusia itu sendiri, hal inilah yang merupakan salah satu faktor penyebab tidak lancarnya dalam berinteraksi.

Perbedaan persepsi sering kali kita temukan mulai dari, masalah pekerjaan, kesalahan dalam prosudural, perbedaan standar kinerja bahkan masalah pribadi dengan sesama rekan kerja menjadi pemicu dalam perbedaan persepsi. Selain itu tekanan psikologis yang biasa disebut stres atau dalam dunia kerja disebut stress kerja, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan ketidak selarasan dalam berinteraksi juga sering timbul dilingkungan pendidikan salah satunya di lingkungan sekolah. Dimana terdapat banyak tugas, tuntutan pribadi dan peranan yang dihadapi para pendidik menunjukkan

bahwa stress kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit untuk di hindari oleh pendidik.

Pada kondisi seperti ini akan menimbulkan berbagai macam tekanan mental (psikologis) yang dirasakan oleh individu yang bersangkutan maupun oleh kelompok atau anggota organisasi secara keseluruhan, dalam pandangan psikologi ,keadaan tertekan secara mental ini disebut stres.

Kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat memacu timbulnya stres antara lain yaitu penataan ruang kerja, rancangan, peralatan dan prosedur kerja, sistem penerangan, sistem ventilasi dan tingkat keleluasan pribadi (*privacy*). Kemudian hal-hal lain yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang dapat memicu terjadinya stres selain kondisi fisik yakni kondisi psikis lingkungan kerja yang dapat berupa antara lain beban kerja yang berlebihan atau yang kekurangan, kurangnya umpan balik hasil kerja, kurang jelasnya pemberian wewenang, ketidak jelasan peran, frustrasi, perbedaan nilai-nilai, perubahan dalam pekerjaan, konflik perorangan, konflik antar pribadi, konflik antar peranan dan konflik antar kelompok. Sedangkan situasi yang sering memacu timbulnya konflik antara lain: Persaingan, ketergantungan pada tugas, tidak jelasan wewenang, masalah status hambatan dalam berkomunikasi dan sifat-sifat individu.

Disamping itu juga kondisi dalam lingkungan kerja, lingkungan luar kerja pun pada umumnya banyak mengandung sumber-sumber stress. Adapun lingkungan yang dimaksud tersebut adalah meliputi lingkungan fisik (alam), lingkungan sosial, lingkungan budaya, lingkungan spiritual atau sebagainya, serta faktor diri pribadi juga mampu menjadi stress.

Dari uraian tersebut dapat kita lihat bahwa stres dapat menimbulkan berbagai dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologis, jasmaniah, perilaku dan lingkungan. Dampak psikologi yang kuat dari stres adalah kecenderungan untuk mudah marah, frustrasi, kecemasan, agresif, gugup, panik. Keadaan lebih lanjut adalah timbulnya kebosanan, apatis depresi tidak bergairah dan kehilangan percaya diri.

Sedangkan dampak stress yang berdampak jasmaniah dapat berupa hormonal, tekanan darah menjadi tinggi, perubahan denyut jantung, kesulitan

pernapasan gangguan pencernaan, syaraf dan sebagainya. Dalam aspek perilaku seperti kurang mampu dalam mengendalikan putusan, mudah lupa, terlalu peka, pasif, kurang tanggung jawab, acuh dan sebagainya.

Jika stress tidak ada, maka tantangan-tantangan kerja juga pun tidak ada dengan demikian prestasi kerja yang dihasilkan pun cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, maka kinerja seseorang juga cenderung meningkat pula, karena stress membantu para pegawai untuk mengerahkan sumber daya yang dimiliki untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

T. Hani Handoko (1996, hlm. 202) mengemukakan adalah suatu rangsangan yang positif untuk membantu dan mendorong para pegawai agar dapat memberikan tanggapan dan reaksi terhadap tantangan-tantangan pekerjaan yang ada. Bila stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Lebih lanjut Marihot Tua Efendi (2002, hlm. 307) yang menyatakan bahwa stress sebagai sebuah keadaan yang dapat dialami setiap orang, dalam hubungannya dengan pekerjaan bisa tinggi atau rendah, dan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja bukan merupakan hubungan searah secara linier, tetapi merupakan hubungan non linier dimana pengaruhnya terhadap prestasi kerja tergantung pada tingkat stress yang dirasakan seseorang. Karena berbagai tekanan sebagai sumber stress bersifat relatif bagi seseorang, hubungan stress dengan prestasi kerja menjadi tergantung pada kemampuan seseorang dalam menghadapi stress.

Anggapan tersebut di perkuat juga oleh T. Hani Handoko (2001, hlm. 201) yang menyatakan bahwa stress kerja dapat membantu tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan - tantangan pekerjaan. Bila stress

telah mencapai puncak, maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling *ekstrem*, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Higgins (dalam Umar, 1998, hlm. 259) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stress dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stress kerja dengan kinerja disajikan dalam model stress – kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2002 Hlm. 20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stress (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun.

Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stress mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling *ekstrem* adalah kinerja menjadi nol, karyawan, menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress.

Namun karena keterbatasan waktu, biaya, kemampuan dan minat peneliti serta tingkat urgensi masalah itu untuk di kaji atau di teliti maka peneliti akan membatasi pada masalah-masalah tertentu untuk di teliti. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada variable X yaitu mengenai stress kerja.

Stres kerja tersebut menurut penulis mengartikan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang hampir tidak dapat berfikir, bertindak dan bertingkah laku seperti biasanya. Bahkan jika seseorang berfikir, bertindak dan bertingkah laku yang tidak mencerminkan sikap positif didalam bekerja itu pun dapat dikatakan stress.

Sedangkan menurut Gibson et al (dalam Yulianti, 2000 hlm. 9) mengemukakan bahwa stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stress dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stress merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Variable Y, Peneliti membatasi masalah mengenai kinerja guru. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dibuat rumusan masalah yang di rinci kedalam pertanyaan-pertanyaan berikut :

1. Bagaimanakah gambaran stres kerja guru di sekolah SLB Se-Kota Cimahi ?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja guru SLB Se-Kota Cimahi?

3. Seberapa besar dan sejauh manakah pengaruh yang nyata dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru SLB Se-Kota Cimahi?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres terhadap kinerja guru sekolah luar biasa SLB Se-Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai stres kerja guru SLB Se-Kota Cimahi.
- b. Untuk memperoleh data dan informasi mengenai kinerja guru SLB Se-Kota Cimahi.
- c. Untuk memperoleh data dan informasi seberapa besar dan seberapa jauh pengaruh stress kerja terhadap kinerja guru SLB Se-Kota Cimahi.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009, hlm 160) bahwa: “Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam menggunakan data penelitiannya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analitik dengan tujuan yaitu ingin mengetahui gambaran sampai sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh stress kerja terhadap kinerja guru. Metode ini ditunjukkan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Menurut (Winarno Surakhmad 1985, hlm 131), yaitu:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah aktual.

2. Data yang dikumpulkan mula-mula diteliti, dijelaskan dan kemudian dianalisis, oleh karena itu metode ini sering disebut metode analisis.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini secara umum diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada lembaga dan pihak yang berkepentingan di SLB Se-Kota Cimahi terutama bagi kepala sekolah SLB Se-Kota Cimahi, dinas pendidikan Kota Cimahi dan dinas pendidikan Provinsi Jawa Barat . Sehingga dapat menjadi masukan bagi optimalisasi pelaksanaan layanan pembelajaran dalam setiap kegiatan belajar mengajar dalam mendorong peningkatan mutu belajar yang lebih baik lagi.

Sebagai seorang pendidik yang melakukan dan melaksanakan layanan pembelajaran diharapkan pada peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus. Dalam pelaksanaan layanan pendidikan bagi masyarakat, tentu saja perlu mengetahui kepuasan peserta didik untuk dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas peserta didik. Menurut Goetsch & Davis (1994) dalam Tjiptono & Chandara (2011, hlm 164) di jelaskan bahwa ‘ mutu layanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, SDM, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.’ Riset yang dilakukan oleh Hamton (1993) dalam Tjiptono & Chandara (2011, hlm 165) dijelaskan bahwa terdapat beberapa persepsi mahasiswa terhadap mutu jasa Universitas di Amerika yang mengungkapkan tujuh hal utama yaitu , ‘ kualitas pendidikan, pengajaran, kehidupan, sosial-personal, fasilitas kampus, usaha yang diperlukan untuk lulus, kehidupan sosial-kampus dan bimbingan mahasiswa.

Dalam penjelasan diatas, bahwa pentingnya kinerja guru yang berkualitas dalam mendidik peserta didik untuk menjamin kualitas peserta didik sehingga peserta didik yang di hasilkan memiliki Atitude, knowledge dan skill sesuai yang di harapkan ataupun sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Jadi penelitian ini akan memberikan informasi bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja guru SLB

Se-Kota Cimahi. Diharapkan hasil studi ini dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan mutu layanan pembelajaran SLB di Kota Cimahi.

G. Struktur Organisasi Skripsi

Secara Garis Besar struktur organisasi penulisan laporan penelitian ini dibagi menjadi lima bagian atau bab, yang di mulai dari Bab 1 berisikan Pendahuluan. Kemudian bab II berisi Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis. Bab III berisikan Metode Penelitian. Bab IV tentang Hasil Penelitian dan pembahasan, serta Bab V Berisi Kesimpulan dan Rekomendasi.

Bab I PENDAHULUAN berisi beberapa sub bab, yaitu : Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Serta Struktur Organisasi Skripsi.

Bab II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN terdiri dari sub bab: Stres Kerja, dan Kinerja Guru, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

Bab III METODE PENELITIAN terbagi menjadi sub bab: lokasi Populasi dan Sample, Desain Penelitian, Metode Penelitian, Defenisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen, Tehnik Pengumpulan dan Analisis Data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN terdiri dari sub bab: Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Analisis Data.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN, terbagi menjadi sub bab : Kesimpulan dan Saran.