

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan segala kegiatan di organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal tergantung pada kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan baik.

Guru memiliki peran penting dalam menentukan kinerja sekolah. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ikut menentukan keberhasilan pendidikan yang diharapkan. Kemampuan profesional yang dimiliki guru akan memberikan teladan bagi terbentuknya kualitas sumber daya manusia yang kuat. Guru yang profesional adalah guru yang menguasai kompetensi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di Sekolah. Menurut Rivai dan Sagala (2010) kinerja adalah suatu penampilan perilaku setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Tempat penyelenggaraan pendidikan dibagi menjadi tiga lingkungan yaitu formal, informal, dan non formal. Bagi anak berkebutuhan

khusus mempunyai standart sekolah yang di canangkan pemerintah maupun swasta yang dinamakan Sekolah Luar Biasa atau disingkat dengan SLB. Sekolah ini merupakan pendidikan formal yang ditujukan bagi anak-anak penyandang cacat fisik dan mental. Sebagai lembaga pendidikan Sekolah Luar Biasa dibentuk oleh banyak unsur yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan, yang proses intinya adalah pembelajaran bagi peserta didik. Dari sinilah anak-anak berkebutuhan khusus akan terbantu dan menjadi pribadi yang baik dan memiliki pengetahuan sesuai dengan karakteristik serta kemampuan belajar mereka.

Pada dasarnya menjadi seorang guru Sekolah Luar Biasa berbeda dengan guru sekolah umum. Guru Sekolah Luar Biasa memiliki beban kerja yang lebih berat karena dituntut harus memiliki keterampilan dalam pemilihan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi siswa. Jadi, guru harus terampil dalam mengatur kemampuannya agar dapat membedakan setiap pendekatan yang baik untuk diterapkan dalam proses pembelajaran terhadap siswa yang memiliki karakteristik berbeda-beda di dalam kelas. Dengan kendala dari masing-masing siswa yang berbeda itulah maka guru harus memiliki kemampuan untuk menangani siswa sesuai dengan karakteristik yang dialami.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul yaitu saat mengajar harus melakukan penyesuaian penyampaian dan pendekatan kepada siswa, jika satu kelas terdapat empat siswa maka harus melakukan pendekatan dan menerangkan

secara satu per satu karena dalam satu kelas kemampuan anak berbeda-beda. Tidak hanya itu, guru juga harus hati-hati dalam mendidik siswa karena kadang ada siswa yang mengalami penyakit jantung. Stres kerja dapat terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul saat menangani anak yang *hyperaktif* atau sering mengamuk karena terkadang siswa menghajar guru, banyaknya tugas, serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kelelahan kerja juga dapat terjadi karena jam kerja guru yang semakin bertambah panjang dan satu guru dapat mengampu beberapa kelas. Banyak guru honorer yang tidak betah mengajar anak berkebutuhan khusus dengan metode pengajaran seperti mengajar anak satu persatu sampai paham dan menangani anak yang *hyperaktif*, akibatnya guru honorer hanya mampu bekerja selama satu sampai dua tahun saja.

Maka menjadi guru Sekolah Luar Biasa harus yakin, sabar, hati-hati, dan memiliki ketertarikan minat untuk membantu anak berkebutuhan khusus karena progres siswa tidak cepat seperti siswa pada sekolah umum. Dengan demikian, sangatlah penting Sekolah Luar Biasa memilih tenaga kerja (guru) yang sangat profesional dalam bidangnya.

Dengan beban kerja yang lebih berat maka guru Sekolah Luar Biasa dapat mengalami stres kerja. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) stres merupakan suatu respons adaptif pada seorang terhadap rangsangan yang menyebabkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan terjadi kepadanya.

Stres yang tidak terkelola dengan baik akan menimbulkan yang akan membahayakan individu. Menurut Robbins dan Judge (2017) dampak stres di kelompokkan menjadi tiga kategori yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Dimana gejala fisiologis dapat mempengaruhi perubahan metabolisme yang mengacu pada semua proses fisik dan kimia dalam tubuh. Gejala psikologis seperti merasakan tegang, cemas, mudah marah, bosan, dan suka menunda pekerjaan. Sedangkan gejala perilaku yang terkait dengan stres seperti menurunnya kreativitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran. Perubahan kebiasaan makan, semakin meningkatnya keinginan untuk merokok dan mengonsumsi alkohol, ucapan pidato menjadi cepat, merasa selalu gelisah, dan susah tidur termasuk gejala perilaku yang dihadapi seseorang yang mengalami stres. Seseorang yang mengalami stres maka akan berdampak pada kinerja. Kinerjanya akan menurun dan menghambat aktivitasnya.

Salah satu hasil stres yang berbahaya yaitu *burnout*, yang akan menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan kesalahan kerja. Menurut Greenberg dan Baron (2008) *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental yang ditunjang oleh perasaan harga diri yang rendah (*self esteem*) dan efikasi diri (*self efficacy*), yang dihasilkan oleh stres yang berkepanjangan.

Burnout juga merupakan bagian dari stres. Seseorang yang mengalami stres pasti akan mengalami *burnout*. *Burnout* akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dan akan berdampak pada siswa didiknya, karena guru akan merasa tidak mampu berkonsentrasi terhadap siswa saat mengajar. Hal ini tentu akan menurunkan kualitas kinerja guru.

Burnout merupakan masalah yang biasa terjadi pada Guru Sekolah Luar Biasa karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dengan guru sekolah umum, baik dalam aspek metode pembelajaran maupun cara menghadapi siswa yang memiliki keterbatasan kondisi dan karakteristik. Sehingga tuntutan tugas yang dihadapi oleh Guru Sekolah Luar Biasa lebih berat. Hambatan dan kesulitan yang berat akan mencerminkan keadaan Guru yang menuntut secara emosional. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka Guru Sekolah Luar Biasa akan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan perilaku.

Kebiasaan sifat siswa yang secara psikologis sulit diatur juga dapat memperparah *burnout* yang dialami Guru Sekolah Luar Biasa. Faktor lain penyebab *burnout* adalah terkait dengan ketidaksesuaian penghargaan yang diterima dengan tuntutan tugas guru yang berat di sekolah tersebut dan faktor-faktor di lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk melaksanakan tugas yang dibebarkannya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang terkait masih terdapat *gap research* yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Penulis, Tahun	Hasil
Satriyo dan Survival (2014)	Stres kerja > positif terhadap <i>burnout</i>
Hariyono, et al., (2009)	Stres kerja > negatif terhadap <i>burnout</i>
Fakhsianoor dan Dewi (2014)	Stres kerja > negatif terhadap <i>burnout</i>
Lendombela, et al., (2017)	Stres kerja > positif terhadap <i>burnout</i>
Natsir, et al., (2015)	Stres kerja > positif terhadap <i>burnout</i>
Tuna dan Rujnan (2014)	Ada hubungan yang signifikan antara stres dan <i>burnout</i>

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu menunjukkan *gap research* bahwa masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan stres kerja dengan *burnout* yaitu pada penelitian Hariyono, et al., (2009), Fakhsianoor dan Dewi (2014) yang menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*.

Tabel 1.2
Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja

Penulis, Tahun	Hasil
Imaniar dan Sularso (2016)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja
Satriyo dan Survial (2014)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja
Putra dan Mulyadi (2010)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja
Jamaluddin (2015)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja
Hera, et al., (2016)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja
Rehman, et al., (2015)	<i>Burnout</i> > negatif terhadap kinerja

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu tidak ditemukan adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan *burnout* dengan kinerja. Akan tetapi, terdapat keterbatasan seperti pada penelitian Satriyo dan Survival (2010) yaitu terletak pada variabel yang diteliti serta pada subjek dan objeknya.

Tabel 1.3
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Penulis, Tahun	Hasil
Ariani, et al., (2017)	Stres kerja > negatif terhadap kinerja
Pajaitan dan Jatmiko (2014)	Stres kerja > negatif terhadap kinerja
Astianto dan Suprihadi (2014)	Stres kerja > negatif terhadap kinerja
Dewi, et al., (2014)	Stres kerja > negatif terhadap kinerja
Nur (2013)	Stres kerja > negatif terhadap kinerja
Maryati (2017)	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Mangkunegara dan Puspitasari (2012)	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Rosita (2012)	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Kurniawan, et al., (2018)	Stres kerja berpengaruh langsung tetapi tidak signifikan

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu menunjukkan *gap research* bahwa masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan stres kerja dengan kinerja yaitu pada penelitian Maryati (2017), Mangkunegara dan Puspitasari (2012), Rosita (2012), Kurniawan, et al., (2018).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan diatas, maka uraian diatas maka penulis akan meneliti tentang **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.
2. Menguji *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.
3. Menguji stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.

4. Menguji pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening* di Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Bantul.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang *burnout*, stres kerja dalam peningkatan kinerja guru.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel *intervening*.