

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman kemajuan di segala bidang, manusia dihadapkan pada kondisi yang semakin sibuk. Peralatan kerja semakin canggih dan efisien, sementara beban kerja semakin bertambah. Hal ini akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari sebelumnya. Akibatnya, stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Stres kerja sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yakni proses yang terjadi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Stres kerja adalah sesuatu yang biasa dalam pekerjaan. Stres merupakan tantangan yang menyebabkan ketidnyamanan dalam bekerja. Namun tanpa stres pekerjaan menjadi membosankan dan kurang bernilai.

Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan pegawai untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Stres dapat membantu prestasi kerja, namun stres juga menjadi perusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut.

Setiap orang memiliki kemampuan berbeda untuk menyangga beban pekerjaannya. Apapun jenis pekerjaannya, secara umum karyawan hanya

mampu menjalankan beban kerja pada batas tertentu. Masing-masing orang memiliki kemampuan sendiri dalam menjalankan beban kerjanya termasuk juga dengan guru.

Guru dalam kehidupan sehari-hari mengemban tugas di sekolah dan di masyarakat. Di sekolah, guru menjalankan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswanya sebagai bekal menjadi manusia dewasa. Di masyarakat guru diharapkan sebagai suri tauladan dalam kehidupan sehari—hari.

Stres pada guru mempunyai efek yang merugikan pada diri guru, siswa dan lingkungan kerjanya merupakan alasan penting mempelajari stres kerja guru. Bentuk stres dapat berupa kelelahan fisik, emosi, sikap yang negatif terhadap siswa, dan keinginan untuk mengurangi tugas-tugas personal. Konsekuensi dari kelelahan fisik dan emosi tentu akan berpengaruh juga pada prestasi akademik siswa.

Stres kerja guru bisa ditandai munculnya gejala-gejala seperti tidak sabar dalam menghadapi masalah di kelas maupun di masyarakat. Mudah marah, mudah tersinggung, bersikap masa bodo, sulit konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan terhadap dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagagaan yaitu sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Penyebab Stres dapat disebabkan oleh faktor internal maupun ekstrernal. Faktor faktor internal bisa berupa kurang siapnya guru menghadapi tuntutan zaman, kondisi fisik yang kurang prima, atau persoalan pribadi lain.

Semua bisa memicu stres. Sedangkan eksternal, misalnya, lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, sarana belajar mengajar yang kurang mendukung, atau tuntutan orang tua dan masyarakat.

Faktor-faktor yang memicu timbulnya stres kerja pada seorang guru bisa muncul dari Berbagai macam permasalahan yang berasal dari dalam diri anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan sekerja, pekerjaan yang sebenarnya yang dirasakan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan guru tersebut, tanggung jawab yang besar berhubungan dengan perkembangan prestasi akademik siswa, perubahan kurikulum yang cepat, serta rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya. Selain itu berbagai macam peran dan tuntutan yang harus dilaksanakan, dapat mengakibatkan terjadinya stres guru.

Dalam aktivitas dan interaksi yang sangat intens tersebut, tidak jarang dijumpai gesekan antar individu, baik guru dengan guru, guru dengan wali murid, guru dengan staf, guru dengan kepala sekolah, maupun guru dengan siswa. Seorang guru yang bekerja dalam tekanan dan beban kerja yang berat potensial menimbulkan kondisi stres dan akhirnya akan mengalami kesulitan untuk mengembangkan kemampuannya secara maksimal. Apabila perasaan tertekan ini tidak segera diatasi, maka dapat meningkatkan stres. Sejauh antar individu dapat berkomunikasi dengan baik, maka tidak akan terjadi konflik yang dapat menimbulkan stres tersebut.

Peran kepala sekolah sebagai pengelola pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian sasaran organisasi. Dampak dari kualitas kehidupan kerja yang buruk salah satu diantaranya adalah timbulnya stres di tempat kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang menunjuk pada tekanan dan masalah yang dialami oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengatur atau mengelola stres dengan baik maka secara psikologis akan menumbuhkan semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stres terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya kesehatan baik secara fisik maupun non fisik. Bernadin (2007:379) menyatakan:

Stres is making workers sick, increasing the potential for violence at work, and affecting productivity and accident rate. One in 10 workers report that workers have come to blow because of work stress. Forty two percent report verbal abuse at the office. Twenty three percent say they have been driven to tears at work. Fourteen percent report that they work with equipment damaged from work place rage.

Pernyataan di atas memberikan informasi bahwa stres membuat pekerja sakit, meningkatkan potensi untuk kekerasan di tempat kerja, dan mempengaruhi produktivitas dan tingkat kecelakaan. Satu dari 10 laporan pekerja bahwa pekerja datang untuk "meledak" karena stres kerja. Empat puluh dua persen melaporkan penyalahgunaan verbal di kantor. Dua puluh tiga persen mengatakan mereka menangis di tempat kerja. Empat belas persen melaporkan bahwa mereka bekerja dengan peralatan yang rusak dari kemarahan tempat kerja.

Kepala Dinas Pendidikan Bekasi Encu Permana (2015), pada kesempatan rapat kerja mengatakan:

Hampir setiap bulan saat penerimaan gaji sebagian besar guru di Kecamatan Bekasi utara Kota Bekasi mengeluh dan mengalami stres akibat terlalu banyak pengurangan gaji yang mereka terima karena harus membayar cicilan pinjaman yang dilakukannya. Guru juga dihadapkan pada beberapa permasalahan intern sekolah seperti ketidakpuasan orang tua murid terhadap kemampuan guru, permasalahan dengan teman kerja dan banyak lagi masalah-masalah yang menimbulkan stres kerja guru. Belum lagi jika ia menjadi sasaran kritik atas gagalnya suatu proses pendidikan yang dialami oleh anak didiknya.

Berbicara tentang kemampuan guru, untuk menjadi guru di Sekolah Dasar disyaratkan menempuh pendidikan formal minimal Sarjana Strata 1 (S-1). Dengan demikian, guru diharapkan mempunyai bekal yang cukup dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kenyataan yang terjadi untuk menyelesaikan pekerjaan itu tidaklah mudah. Pengelolaan waktu atau disiplin waktu merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mengelola waktu berarti dapat mengatur waktu secara maksimal antara beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya dengan waktu penyelesaian beban kerja tersebut. Apabila beban kerja dapat diselesaikan pada waktu ditentukan maka tingkat stres kerja tidak akan timbul, sedangkan apabila beban kerja tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu akan menimbulkan stres kerja.

Beragam faktor yang menjadi penghambat dalam penyelesaian pekerjaan. Banyak faktor yang mendasari individu melakukan penundaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor tersebut adalah faktor eksternal

dan internal. Faktor eksternal adalah lingkungan yang berada di luar individu. Lingkungan di luar individu tersebut meliputi kondisi lingkungan yang mendasarkan hasil akhir dan lingkungan yang laten. Sedangkan faktor internal meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis individu.

Lingkungan kerja juga dapat memicu timbulnya stres kerja. Ketidaktersediaan sarana belajar mengajar, kurangnya fasilitas pendukung seperti laboratorium, ruang kelas yang kurang nyaman, membuat guru merasa enggan dan malas bahkan stres karena tidak seimbang antara kebutuhan dan daya dukung pendidikan. Selain sarana fisik lingkungan kerja berupa hubungan antara guru dengan guru, guru dan kepala sekolah, guru dengan siswa, dan guru dengan orang tua yang tidak harmonis dapat menimbulkan stres kerja yang tinggi.

Hal senada diungkapkan oleh M.V.V. Bhanu dan P.C. Sai Babu (2018:3) yang menyatakan, "lingkungan kerja fisik yang buruk, misalnya panas yang berlebihan, dingin atau bising, pencahayaan yang tidak memadai, tidak nyaman tempat duduk, peralatan yang rusak, dll dapat menyebabkan stress kerja. Selanjutnya Bhanu dan Babu mengutip pendapat Adeoye (2002) yang mengatakan, "stres biasanya dikaitkan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti konflik dengan perilaku pengawas, konflik dengan kolega, konflik dengan bawahan dan konflik dengan kebijakan manajemen". Hasil penelitian J. F. Thayer (2010) juga membuktikan bahwa fitur fisik dari lingkungan kerja dapat memengaruhi dua aspek dari respon stres fisiologis: variasi sirkadian dalam HRV dan *rise in cortisol* dalam kortisol. Temuan ini

memiliki implikasi sosial, ekonomi, dan kesehatan masyarakat yang penting faktor risiko lingkungan kerja pada kesehatan.

Kondisi fisik guru dapat digambarkan sebagai riwayat kesehatan yang dimiliki atau penyakit yang pernah dialami. Sedangkan yang dimaksud kondisi psikologis individu mencakup wilayah aspek kepribadian yang dimiliki seseorang misalnya: *self esteem*, *self control*, efikasi diri (*self efficacy*), motivasi, dan tingkat kecemasan. Faktor kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki individu yang tergambar dalam perilakunya sehari-hari termasuk kemampuan individu dalam menghadapi masalah-masalah yang dimilikinya.

Persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi merupakan faktor kunci dari stres. Bandura menyebut kemampuan tersebut disebut dengan efikasi diri. Dengan efikasi diri yang baik maka individu akan mengatasi segala situasi yang dihadapinya.

Pekerjaan dapat menjadi sumber stres bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan efikasi diri yang tinggi. Seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menilai bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya, sehingga stres yang dirasakan pun kecil.

Self Efficacy (efikasi diri) guru adalah keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri dalam membangkitkan gairah dan kegiatan para siswanya. Keyakinan guru terhadap kemampuannya sebagai pengajar profesional bukan hanya dalam hal menyajikan materi pelajaran di depan

kelas, tapi juga dalam hal mendayagunakan keterbatasan ruang, waktu dan peralatan yang berhubungan dengan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab seorang guru sangat besar. Kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam diri guru akibat ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan besarnya tuntutan sosial dan ekonomi. Keadaan ini berpotensi menimbulkan tekanan-tekanan psikologis yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila keadaan ini berlangsung dalam waktu yang cukup lama, maka akan memicu timbulnya stres.

Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hee-Sook Sim and Weon-Hee Moon yang menyimpulkan bahwa Siswa dengan tingkat *self-efficacy* akademik yang tinggi memiliki lebih sedikit stres dan lebih baik disesuaikan dengan kehidupan kampus. Untuk selanjutnya penelitian, studi untuk memverifikasi efek mediasi dari *self-efficacy* akademik dan untuk mengembangkan program yang akan mempromosikan *self-efficacy* disarankan untuk meningkatkan penyesuaian kehidupan kampus. Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Alyami dkk (2017) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang rendah namun signifikan antara *self efficacy* akademik dengan prevalensi stres.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik mengkaji "Pengaruh lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja guru SMPN di Kecamatan Bekasi Utara".

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap stres kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.

C. Perumusan Masalah

Bedasarkan rumusan di atas, maka penelitian ini menjawab tiga pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy*?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung negatif lingkungan kerja terhadap stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung negatif *self efficacy* dengan stres kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif lingkungan kerja dengan *self efficacy* guru SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Utara.

E. Signifikansi Penelitian

Stres kerja merupakan kendala yang mengganggu dalam pencapaian tujuan organisasi. Institusi atau sekolah dalam mencapai tujuannya memerlukan guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Namun hal ini akan terkendala jika guru-guru mengalami stres kerja yang tinggi.

Beban kerja yang tinggi menjadi persoalan tersendiri yang membuat guru menjadi stres. Stres kerja guru membuat terkendala untuk mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini mencari penyebab terjadinya stres kerja guru, seperti lingkungan kerja dan *self efficacy*.

F. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

Penelitian tentang stres kerja bukanlah yang pertama dilakukan oleh peneliti. Ada beberapa penelitian penunjang yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. penelitian tersebut diantaranya adalah

Faslah (2010:147) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pada kenyataannya banyak perusahaan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak

memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Penelitian Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012:2).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2012:2). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan

turnover intention, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Penelitian tersebut di atas mengambil sampel atau objek penelitiannya adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dan menjadikan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Peneliti mengambil guru sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa guru juga sebagai profesi yang tentu dapat mengakibatkan stres jika guru tidak memiliki self efficacy yang baik dan dalam bekerja tidak didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilakukan dan menjadi kewajibannya secara tuntas dengan baik. Tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali menjadi beban dan sumber stres kerja yang potensial. Self-efficacy yang tinggi membantu guru untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stres yang dirasakan pun kecil.

Aktivitas yang dilakukan oleh guru tidak lepas dari lingkungan kerja yang mendukung, dan lingkungan kerja ini juga berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi seluruh personil, memotivasi dan memberi semangat pada guru dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas, inovasi dan tanggung jawabnya menuju kearah peningkatan produktivitas, sehingga pencapaian visi dan misi sekolah lebih efektif. Lingkungan kerja fisik bisa berupa penataan ruangan, sirkulasi udara,

temperatur udara atau suhu dalam ruangan yang panas, sangat dingin, terlalu sesak, pencahayaan, dan sebagainya. Suhu ruangan yang panas berakibat kurang nyaman seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga dengan suhu ruangan sangat dingin.