

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu unsur dan elemen yang penting yang menjadi tumpuan bagi negara dalam hal pendidikan karena memikul beban dan tanggung jawab terhadap keberhasilan pengelolaan pembelajaran di sekolah. Seorang guru harus profesional dan memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Rendahnya kinerja guru dapat menimbulkan proses belajar menjadi asal-asalan, tujuan pembelajaran menjadi tidak terarah, tidak tepat waktu dan sering meninggalkan pekerjaan, sehingga menimbulkan kerugian-kerugian baik siswa maupun sekolah itu sendiri, dan hal ini terjadi antara lain karena guru mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Fauzi (2008 : 304)

Stres kerja tentunya dialami oleh guru dan berkaitan dengan kejadian dan kondisi di lingkungan kerja (Rollinson, 2005). Stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi (Johan, 2003).

Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang

dimiliki individu. (Siagian, 2008). Menangani permasalahan yang ada dalam urusan pemerintahan yang terjadi di lembaga pendidikan, dibutuhkan pemikiran yang tenang dari guru yang ada di lingkungan sekolah tersebut, waktu penyelesaian tugas yang cukup dan hubungan antara guru yang terjalin baik. Jika tidak adanya hal tersebut, guru dapat mengalami stres kerja mengingat tuntutan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Hasil pengamatan di beberapa sekolah yang ada di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan bahwa sebagian guru merasakan bahwa beban kerjanya terlalu berat. Beberapa diantaranya guru terlihat jenuh dengan pekerjaannya bahkan terdapat beberapa guru yang terlihat cukup stres menghadapi pekerjaan yang cukup banyak, hal ini nampak dari sikap guru yang selalu marah dan gelisah dalam melakukan pekerjaannya, mudah lupa, kurang fokus dan gugup dalam melakukan pembelajaran di kelas atau pekerjaan lainnya, bahkan ada juga guru yang tanpa sadar membentak siswa.

Guru juga memiliki keterbatasan antara lain mengalami kelelahan dan terbatasnya tenaga. Beratnya tuntutan tugas seseorang guru menyebabkan guru sering mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah.

Stres kerja guru disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah konflik. Konflik itu muncul karena dipicu oleh beberapa sumber seperti yang dikemukakan Rue dan Byars (dalam Dewi dan Handayani, 2013) sumber-sumber utama konflik intra organisasi mencakup antara lain: keharusan untuk berbagi sumber-sumber daya yang langka, perbedaan-perbedaan antara lain unit-unit organisasi, interpendensi aktivitas-aktivitas di dalam organisasi yang bersangkutan, perbedaan-perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi-persepsi antara kesatuan-kesatuan organisasi. Oleh karena itu, maka seorang pemimpin harus mengupayakan pengendalian konflik yang terjadi dengan cara memaksimalkan dampak yang positif melalui pengendalian konflik. Stres kerja guru akan meningkat apabila konflik tidak dapat dikendalikan dengan baik. Konflik tersebut akan mengakibatkan gangguan kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang memicu terjadinya stres kerja guru.

Faktor lain yang menyebabkan stres kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melakukan aktivitas kerja, guru akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung, dan guru akan merasa kurang fokus apabila lingkungan kerjanya kurang mendukung, hal ini akan menimbulkan stres kerja.

Menurut Thoha (2002:152), lingkungan kerja adalah lingkungan manusia dimana para guru dalam organisasi melakukan pekerjaan mereka. Setiap hari manusia terlibat pada suatu kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda, dimana perbedaan kondisi tersebut sangat mempengaruhi terhadap kemampuan manusia. Manusia akan

mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apa bila lingkungan kerjanya mendukung.

Guru yang mengajar dalam lingkungan institusi pendidikan formal biasanya selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, baik lingkungan intern institusi tempat guru tersebut mengajar maupun lingkungan eksternal seperti masyarakat luas, pemerintah dan lingkungan eksternal lainnya. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut guru untuk bisa menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan tersebut. Dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan. Apalagi melakukan segala aktifitasnya, guru memerlukan pemikiran yang dinamis agar segala aktifitasnya dapat berjalan dengan baik.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga dapat mencegah stres kerja yang terjadi pada guru.

Mengacu dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul **“Hubungan Pengendalian Konflik Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini :

1. Sebagian Guru tidak bersemangat saat melakukan pembelajaran dikelas.

2. Sebagian guru mudah marah saat melakukan pekerjaannya.
3. Sebagian guru selalu gelisah dan gugup dalam melakukan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan pengendalian konflik dengan stres kerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Selatan?
2. Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan pengendalian konflik dan lingkungan kerja dengan stres kerja guru di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan pengendalian konflik dengan stres kerja guru di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja guru di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan.
3. Untuk mengetahui hubungan pengendalian konflik dan lingkungan kerja dengan stres kerja guru di SDN se-Kecamatan Kota Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal-hal berikut :

1. Manfaat bagi kepala sekolah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam mengelola konflik-konflik yang menyebabkan stres kerja pada

guru sehingga dapat dijadikan landasan dalam pencapaian tujuan kerja dan tujuan sistem pendidikan.

2. Manfaat bagi guru bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.
3. Manfaat bagi peneliti bahwa hasil penelitian ini akan jadi bahan pengembangan wawasan dan pengetahuan mengenai adanya hubungan pengendalian konflik dan lingkungan kerja dengan stres kerja guru, serta dijadikan sebagai referensi tambahan bagi lingkungan akademik dan peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan hubungan pengendalian konflik dan lingkungan kerja dengan stres kerja guru