

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

SLBN 1 Kota Pasuruan yang bernomor NPSN 69852238 adalah salah satu SLB yang ada di Kota Pasuruan. Sekolah ini merupakan gabungan dari UPT TKLB Negeri Kota Pasuruan dan SDLB Negeri Kota Pasuruan. Sekolah ini tergabung pada tahun 2023.

SLBN 1 merupakan salah satu Sekolah luar biasa yang berada di Kota Pasuruan yang memiliki jumlah 164 siswa dan 35 karyawan. Bahwasanya di sekolah SLBN 1 Kota Pasuruan memiliki siswa dengan berbagai macam ketunaan di antara lain : Tuna rungu, Tuna daksa, Tunagraitha, dan Tuna netra.

Karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia yang termasuk ke dalam bidang pendidikan khususnya untuk mengajar anak berkebutuhan khusus. Karyawan sekolah luar biasa merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, karena pekerjaan ini harus menghadapi siswa yang memiliki karakteristik berbeda dengan siswa di sekolah reguler. Sampai saat ini, terdapat banyak kendala yang berkaitan dengan kondisi karyawan sekolah luar biasa yang masih belum sampai pada penyelesaian optimal.

Berdasarkan pengamatan pada objek penelitian dan juga dengan melakukan wawancara dengan karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan. Identifikasi tentang gejala stres kerja seperti : Kondisi beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu, beban kerja dan tanggung jawab seorang karyawan yang dipengaruhi oleh tingkah laku siswa dengan berbagai macam ketunaan, perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

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.

Adhari, (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga et al., (2020) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hamdiyah et al., (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja

karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi. Bahwa suasana kerja dan beban kerja mental memiliki pengaruh terhadap tingkat stress kerja pada guru SLB (Suprayitno & Wahyudi, 2020) proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2017).

Stres kerja yang di alami oleh karyawan di SLBN 1 Kota Pasuruan disebabkan oleh faktor tekanan kerja yang di alami oleh para karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang mengakibatkan dampak negatif bagi para karyawan, seperti contohnya terganggunya Kesehatan para karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan banyak para karyawan yang mengalami stres kerja yang di alami para karyawan yang mengganggu kinerja mereka. Adapun juga masalah yang di alami para karyawan khususnya guru yaitu membutuhkan kesabaran ekstra dan energi yang lebih dalam menghadapi siswa berkebutuhan khusus. Dikarenakan siswa berkebutuhan khusus memiliki ketunaan yang berbeda-beda.

Stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi karyawan atau orang tersebut dalam

bekerja (Ekhsan & Septian, 2021) stres kerja yang berlebihan juga memicu ketidakstabilan pada emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan. Stres kerja merupakan sesuatu yang dialami pekerja hampir setiap hari. tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang saling bertentangan, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lainnya yang menjadikan stress kerja sebagai faktor yang hampir mustahil untuk dihindari. pegawai seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan di organisasi sehingga sangat kecil kemungkinannya untuk terkena stres.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya. Artinya, stres muncul ketika karyawan tidak dapat bekerja di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lain yang membuat stres menjadi faktor yang hampir mustahil untuk dihindari. memenuhi tuntutan pekerjaan. “Tetapi jika disalah satu pihak beban kerja di organisasi semakin bertambah, hal ini akan menuntut energy dan pikiran pegawai yang lebih besar dari kondisi sebelumnya” (Andri, 2016).

Layanan pendidikan bagi siswa sekolah luar biasa, idealnya dilaksanakan secara sinergik antara *instructional-approach* (pendekatan pembelajaran dalam bentuk penyampaian sejumlah mata pelajaran). Berdasarkan permasalahan yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan yaitu terkendalanya kompetensi profesionalisme adalah latihan guru berjalan

ditempat, kurangnya alokasi dana peningkatan karyawan, terjadinya penurunan motivasi dan kurangnya penugasan informasi dan teknologi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan setempat.

Soetrisno & Gilang, (2018) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu : Pengetahuan (Knowledge) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya, keahlian (Skill) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail, attitude adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

Kompetensi berikutnya yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia (Mukhtar & Luqman, 2020) kompetensi merupakan faktor utama dalam penentuan untuk menghasilkan kinerja yang sangat baik (Kusen et al., 2019) kompetensi adalah suatu kebulatan pengetahuan, keterampilan untuk bertindak secara cerdas dan bertanggungjawab untuk memegang jabatan sebagai profesi (Sachs et al., 2017).

Rurung et al., (2019) menjelaskan bahwa kompetensi ialah kemampuan yang dimiliki guru untuk melaksanakan berbagai kewajiban

dengan penuh kelayakan dan tanggung jawab. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki/dikuasai oleh seorang guru, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Sebagai seorang guru, maka diperlukan kompetensi dari pendidik, proses pembelajaran yang berkualitas di sekolah menunjukkan bahwa guru mampu dan memiliki kompetensi dan kualitas tinggi (Rahmatullah, 2016a).

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di SLBN 1 Kota Pasuruan terkait kinerja para karyawan yang kurang maksimal yang disebabkan stress kerja dan kompetensi yang ada yang tidak setimpal dengan kinerja yang dilakukan dan akibat kinerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan menyebabkan para karyawan mengalami stress kerja dan tekanan yang diberikan oleh siswa berkebutuhan khusus dan banyaknya permintaan yang diberikan oleh pimpinan. Maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan yang ada di SLBN 1 Kota Pasuruan. Dari permasalahan di atas maka peneliti ingin meneliti permasalahan yang dialami di SLBN 1 Kota Pasuruan dengan judul “Pengaruh stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan ?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan SLBN Kota Pasuruan?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan.
2. Megetahui stress kerja terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan.
3. Mengetahui kompetensi terhadap kinerja karyawan SLBN 1 Kota Pasuruan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa terkait antara lain :

1. Bagi Sekolah Luar Biasa (SLBN) 1 Kota Pasuruan.

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak sekolah. khususnya mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan sekolah yang diteliti.

2. Bagi Penelitian

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan stress kerja dan kinerja karyawan serta khususnya bidang ilmu (Manajemen Sumber Daya Manusia).

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu, juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen.

4. Bagi pihak lain

Bagi peneliti lain dapat menjadi sumber dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.