

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sekolah Luar Biasa adalah suatu organisasi berbentuk yayasan yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat melalui bidang sosial dan pendidikan untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Oleh karena itu sekolah luar biasa dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dari sumber daya manusianya atau guru. Guru merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia atau guru merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab tantangan yang ada.

Guru juga merupakan salah satu sarana yang paling penting untuk membangun dan mengembangkan pendidikan, terlebih lagi untuk keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah perlintasan perjalanan jaman dengan teknologi yang kian canggih dengan segala perubahan dan pergeseran nilai. Oleh karena itu sangat penting untuk mengembangkan kemampuannya. Sebagai pendidik atau pengajar merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Faktor yang dapat mempengaruhi kualitas atau kinerja guru adalah melalui lingkungan kerja non fisik dan *burnout*.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Wirawan (2009) dalam Potu (2013) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2000) dalam Potu (2013),

menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bacal (1999) dalam Wibowo (2011), memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik dan *burnout*. Jika kedua faktor ini diperhatikan dengan baik maka dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan dapat meningkatkan performa dan produktivitas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Supardi (2003) dalam Potu (2013), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah kerja dan lain sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Norianggono dkk. (2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik mempunyai peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan secara psikis karyawan akan merasa betah di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik juga akan menghasilkan hubungan positif diantara rekan kerja, atasan maupun dengan bawahan.

Bila lingkungan kerja nyaman maka bisa dipastikan performa yang akan dihasilkan pun maksimal. Hal ini di dukung dengan beberapa penelitian dari Trisno dan Suwarti (2004) dalam Arianto (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Dharmawan (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dengan nilai *standardized direc effec* sebesar 0,204. Potu (2013), ada pengaruh positif lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oktaviana dan Ariefiantoro (2011) dalam Potu (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja *burnout* juga berpengaruh dalam produktivitas kinerja seseorang. Maharani dan Triyoga (2012) dalam Mahendra dan Mujiati(2015), menyatakan *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang seiring dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. *Burnout* lebih banyak terjadi pada *caregiver* dengan pengalaman yang minim karena mereka cenderung memiliki kemampuan pertahanan diri yang kurang terhadap stres menurut, Won dan Son (2012) dalam Mahendra dan Mujiati (2015).

Sebenarnya *burnout* adalah lelah, fisik, mental, dan emosional yang sering dialami oleh pekerja sosial atau tekanan emosi, secara konstan atau berulang-ulang yang diakibatkan oleh banyak faktor dan dalam jangka waktu yang lama. Seseorang yang bekerja dalam keadaan tersebut dalam jangka waktu yang cukup lama tentu akan memiliki tekanan baik itu secara

fisik maupun psikologisnya, karena suatu pekerjaan tertentu akan membuat seseorang menjadi mudah lelah, lemas, tidak semangat, tidak fokus, banyak kesalahan yang dilakukan saat bekerja.

Seseorang yang terus bekerja dalam keadaan seperti ini akan mempengaruhi performa kerjanya menjadi buruk dan akan menurunkan kinerja. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa, Mahendra dan Mujiati (2015), *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Ahmad (2008) dan Karatepe (2013) dalam Poernomo (2015) menyatakan bahwa ketika kelelahan emosional yang dialami karyawan tinggi, maka kinerja karyawan rendah.

Menurut Kleiber & Ensman (Uus, 2010) bibliografi terbaru yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa, yang dikutip oleh Prestiana, dkk (2012) menunjukkan 43% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat) 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Yanuar dan Hari (2010), dalam Mahendra dan Mujiati(2015), Variabel *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dimana perusahaan harus memperhatikan faktor faktor yg dapat menjadi pemicu terjadinya *burnout* maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa guru termasuk salah satu pekerjaan yang mudah mengalami *burnout*, karena secara umum para tenaga pengajar merasakan kelelahan emosional yang cukup besar karena harus menangani siswa dan siswi dengan kebutuhan khusus, sehingga sangat diperlukan perhatian yang cukup besar dan penanganan yang berbeda-beda dalam mengajar. Keadaan seperti ini perlu mendapatkan perhatian yang besar yang didukung oleh organisasi tersebut.

Berkomunikasi dengan siswa-siswa berkebutuhan khusus, memberikan ilmu atau mengajar dengan cara dan metode yang berbeda pasti akan merasakan kelelahan tersendiri bagi seorang guru. Jika tidak diperhatikan dengan baik maka dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaan, seperti lelah secara fisik maupun psikologis, kurang bersemangat, tidak fokus, lemas dan akan berdampak pada stamina atau performanya saat bekerja. Hal ini dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja.

Fenomena yang terjadi di SLB N 01 Bantul Yogyakarta adalah hubungan kerja yang terjadi antar karyawan atau tenaga pengajar dirasa kurang harmonis karena masih ada jarak atau pembatas antara karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tenaga honorer (wiyata bhakti). Sehingga hal seperti itu dapat menimbulkan kesenjangan sosial di antara para pengajar atau guru. Seharusnya antara karyawan atau tenaga pengajar dapat terjalin hubungan kerja yang harmonis dan serasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam bekerja. Hal di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, dan *burnout* merupakan faktor kecenderungan kinerja mengajar guru. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada Kinerja Guru SLBN 01 Bantul Yogyakarta)”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data empirik, menganalisa data, menemukan model hasil analisis serta menguji kebermaknaan pengaruh lingkungan kerja non fisik dan *burnout* terhadap kinerja mengajar guru. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berlatih berpikir ilmiah terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam dunia kerja khususnya masalah karyawan diperusahaan atau organisasi.
2. Bagi instansi, hasil penelitian ini data berguna untuk kegiatan akademik dan berguna menjadi referensi penelitian sejenis untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.
3. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.