

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Arianto 2015). Dalam pengelolaan sumber daya manusia, manajemen harus diperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan dengan upaya peningkatan mutu melalui kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dessler dalam Wahjono (2014) lebih menekankan pengertian manajemen sumber daya manusia dari serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam menangani manusia atau aspek personal dalam pekerjaan manajemen, dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses mendapatkan hubungan-hubungan ketenagakerjaan dengan teknik yang diperlukan untuk menggerakkan aspek personal dari pekerjaan manajemen.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy dan Mondy dalam Wahjono 2014). Sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan manajerial dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu instrumen yang berpengaruh dalam pengelolaan sistem manajerial.

Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sipatu (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal (Arianto 2013). Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Kasmir dalam Wibowo 2016).

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres lebih dihubungkan dengan tuntutan dan sumberdaya yang terkait dengan keinginan individu. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja, sedangkan sumber daya yang dimaksud adalah hal-hal di dalam kendali individu yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Robbins dan Judge (2015) juga mengemukakan bahwa stres kerja disebabkan karena tekanan untuk menghindari kesalahan atau tugas dalam waktu yang terbatas serta beban kerja yang berlebihan.

Di tempat kerja, stres sering dapat diartikan sebagai tantangan, yang umumnya menunjukkan stres yang berdampak positif, atau sebagai penghalang, yang mengacu pada kesusahan yang mengganggu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Stres kerja yang menimbulkan dampak positif disebut dengan *eustress*. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang dihadapi oleh setiap orang, baik secara fisik maupun

mental (Sipatu 2013). Dalam berbagai macam pengalaman stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak negatif. Stres kerja berdampak negatif terhadap peningkatan kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai (Nur 2013).

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari keseluruhan dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan bobot dan kapasitas tertentu. Hasil kerja yang dimaksud adalah keseluruhan pekerjaan dari top manager sampai karyawan biasa. Tingginya performa dari perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rayyan Surabaya (SDIT Ar-Rayyan). Sekolah Dasar ini berdiri sejak tahun 2011 yang dinaungi oleh Yayasan Darut Tarbiyyatil Ummah. Seiring perkembangan taraf pendidikan di Indonesia, SDIT Ar-Rayyan turut serta mengambil peranan aktif untuk mendidik siswanya dari segi intelektual dan berusaha mengembangkan dari pendidikan keagamaan, olah raga dan teknologi sehingga dapat menciptakan generasi yang berkarakter dan berakhlak.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, menunjukkan bahwa kinerja Guru Kelas di SDIT Ar-Rayyan yang berjumlah 16 orang diperkirakan masih belum optimal, dikarenakan berdasarkan data yang diperoleh, jumlah siswa adalah 368

orang, perbandingan 368:16 adalah angka yang memungkinkan untuk menimbulkan perbandingan yang kurang seimbang dan dapat dikatakan beban kerja Guru Kelas di SDIT Ar-Rayyan terlalu berlebihan. Standar perbandingan Guru dan peserta didik yang ditetapkan oleh pemerintah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 Pasal 17 tentang Guru, yang menyatakan bahwa jumlah rasio minimal peserta didik terhadap Guru adalah 1:20 untuk tingkat Sekolah Dasar, namun rasio ini tidak terlalu berpengaruh karena guru kelas juga dibantu oleh guru mata pelajaran. Disamping itu guru juga dibebani dengan beban administratif yang dapat menyita waktu yang seharusnya digunakan untuk mengawasi peserta didik.

Chusnul Chotim (25/05/19) yang saat ini menjabat sebagai Guru Kelas menyatakan bahwa, “Kendala yang kami rasakan sejauh ini adalah intensitas komunikasi antar Guru Kelas dimana hal tersebut merupakan point terbesar, yang merupakan kegiatan yang mendukung sarana komunikasi bagi sesama profesi untuk menambah pengetahuan, akan tetapi hal ini bukan merupakan salah satu kebijakan sekolah”. Fakta yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa guru kelas harus berbagi ruang dengan peserta didik sepanjang jam kerja, hal ini yang menyebabkan menurunnya intensitas interaksi antar sesama guru kelas maupun interaksi dengan karyawan lainnya, sehingga hal ini dapat berpotensi menyebabkan penurunan kinerja.

Beban administrasi yang banyak dikarenakan jumlah Tenaga Kependidikan yang bekerja sebagai Tenaga Administrasi hanya ada 2 orang yang bertugas melayani seluruh proses administrasi dalam sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 tahun 2008

tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah, menerangkan bahwa tugas Tenaga Administrasi Sekolah adalah melayani administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, administrasi sarana prasarana, administrasi kehumasan, administrasi persuratan dan kearsipan, administrasi kesiswaan, administrasi layanan khusus, serta teknologi informasi dan komunikasi. Melihat dari eksposisi beban kerja tersebut, Fandy Juniarsyah Pratama (28/1/19) selaku Koordinator Tata Usaha menyatakan bahwa, pemberian beban kerja berlebihan yang terkadang diluar *jobdesk* dan diberikan *deadline* lebih singkat, yang mengakibatkan tumpang tindih antara pekerjaan satu dengan yang lainnya, sehingga terjadi penumpukan beban kerja yang mengakibatkan pegawai tidak bisa fokus dalam menyelesaikan tugas yang telah dibreikan oleh pimpinan.

Subjek penelitian lainnya adalah Guru Tahfidzul Quran. Tahfidzul Quran merupakan program yang ditetapkan dalam kurikulum SDIT Ar-Rayyan sejak diawal masa berdirinya lembaga tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah Guru Tahfidzul Quran di SDIT Ar-Rayyan adalah 26 orang, dengan rasio 1:14 terhadap peserta didik. Berdasarkan standar yang ditetapkan dalam kurikulum SDIT Ar-Rayyan, Kastur Eko Prasetyo (25/1/19) selaku Koordinator Kurikulum menyatakan bahwa, jumlah rasio minimal peserta didik terhadap Guru Tahfidzul Quran adalah 1:8 (Standar Kurikulum SDIT Ar-Rayyan Tahun Pelajaran 2018/2019). Rasio tersebut menunjukkan bahwa setiap 1 Guru Tahfidzul Quran idealnya menjadi mentor terhadap 8 peserta didik agar dapat berjalan dengan optimal, namun pada kasus yang ditemui di lapangan, setiap 14 peserta didik memiliki 1 orang guru yang menjadi mentor dalam proses belajar menghafal Al-Quran, sehingga guru tersebut memiliki beban

yang terlalu banyak dan mengakibatkan proses pembelajaran kurang maksimal, hal ini terjadi karena adanya beberapa Guru Tahfidzul Qur'an yang mengundurkan diri dari lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa total keseluruhan Guru dan Tenaga Kependidikan, yang ditambah dengan 4 tenaga kependidikan yang menjabat sebagai koordinator, serta 10 guru mata pelajaran umum, sehingga total sampel adalah 58 dari 68 populasi.

Faktor lain yang memungkinkan untuk menghambat kinerja karyawan SDIT Ar-Rayyan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Menurut Sedarmayanti dalam Rahmawanti, dkk (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan dan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Minimnya pengadaan ruang kantor mengakibatkan Guru Kelas harus berbagi ruang dengan peserta didik di dalam kelas. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang berpeluang menimbulkan penurunan kinerja Guru sehingga sulit untuk menemukan titik konsentrasi ketika ingin membuat latihan soal, melakukan penilaian, penyusunan materi, serta segala bentuk pekerjaan yang bersifat administratif. Minimnya pengadaan sarana dan prasarana kemungkinan dapat mengakibatkan kurangnya intensitas interaksi antar karyawan yang dapat mengakibatkan hubungan antar karyawan kurang harmonis sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?
2. Apakah stres kerja positif (*eustress*) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja positif (*eustress*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja positif (*eustress*) berpengaruh positif terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?
3. Menguji dan menganalisis, tentang pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan stres kerja positif (*eustress*) terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SDIT Ar-Rayyan Surabaya ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan, antara lain :

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan SDIT Ar-Rayyan Surabaya, yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan stres kerja positif (*eustress*) sehingga dapat menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.

2. Bagi Lembaga Pengembangan Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak serta dengan objek penelitian yang berbeda.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja positif (*eustress*) terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal skripsi ini, sistematika penulisan dibagi dalam tiga bab seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

Bab I merupakan pendahuluan dalam penelitian yang berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II berisi tentang kajian pustaka dengan kerangka teori yang mendeskripsikan pengertian lingkungan kerja, stres kerja positif (*eustress*) dan kinerja karyawan, serta penelitian terdahulu yang terkait dalam judul skripsi, kerangka konseptual, model analisis dan hipotesis.

Bab III membahas tentang metode penelitian yang memaparkan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, analisis data, populasi dan sampel.

Bab IV membahas tentang hasil analisis penelitian dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.