

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Manusia membutuhkan pendidikan sebagai sarana untuk membentuk kualitas dan intelektualitas diri pada individu. Semua warga negara memiliki hak untuk menerima pendidikan tanpa kualifikasi tertentu dalam perbedaan fisik, kelas sosial, asal-usul, dan pada anak berkebutuhan khusus sekalipun. Pendidikan bagi anak harus terjamin sebagai pemenuhan hak dengan tidak membatasinya meskipun pada anak berkebutuhan khusus. Individu sebagai pendidik yang bijaksana dan berkualitas dibutuhkan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan sehingga mendatangkan manfaat bagi seluruh insan sebab pendidikan dianggap penting bagi masyarakat dan hal ini mengacu pada hak tiap-tiap individu untuk mendapatkannya demi merintis perkembangan yang diharapkan dalam diri mereka.

Terdapat revolusi dalam aspek pendidikan hampir tiap saat. Dengan pertumbuhan penduduk yang konstan dari masa ke masa, maka hal ini membawa pengaruh dalam pendidikan, mengingat adanya lebih banyak anak yang membutuhkannya. Sekolah yang berdaya saing sebagai sarana tempat belajar pun harus tersedia. Akan tetapi, terdapat sebagian anak yang diahirkan dengan kondisi tidak normal dan berkebutuhan khusus. Indonesia memiliki 993.000 siswa difabel

mengacu pada Dapodik tahun 2018. Penyandang difabel ini adalah anak-anak dengan keadaan memiliki ketidaksempuaan pada fisik yang terganggu atau perkembangannya jauh dibawah normal, anak yang tidak mampu untuk belajar, memiliki gangguan pada mental dan perilakunya meskipun mereka dianugerahi bakat dan intelegensi yang memadai. Dewasa ini, anak berkebutuhan khusus telah diperhatikan dalam sektor pendidikan di mana mereka juga layak menerima pendidikan yang setara dengan anak reguler atau non difabel.

Sekolah merupakan badan yang dapat menaungi siswa difabel dengan wewenang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar dan mengajar yang efisien. Salah satunya adalah SLB Negeri 1 Buleleng yang mana termasuk lembaga yang secara khusus disediakan bagi anak-anak berkebutuhan khusus untuk menerima pendidikan yang layak. Terdapat empat ragam ketunaan pada SLB meliputi tunanetra, tunarungu, tunagrahita, serta tunalaras. Dalam sekolah tersebut, peran yang memegang tanggung jawab bagi anak-anak dengan kebutuhan khusus adalah guru SLB (Ineupuspita, 2008). Guru tersebut memiliki tuntutan ekstra dalam mewujudkan visi sekolah secara optimal. Mereka dituntut tidak hanya untuk memiliki kemampuan dasar sebagai seorang guru, namun juga kemampuan pendampingan dan keterampilan serta karakteristik khusus dalam upaya mendampingi anak didiknya. Peran dan tanggung jawab guru sekolah luar biasa yang sangat banyak juga dapat menjadi tekanan baik fisik maupun mental bagi guru. Tak jarang pula permasalahan yang muncul adalah permasalahan yang menyangkut interaksi sosial dengan masyarakat sekitar. Guru diwajibkan selalu

memberikan dampak positif baik secara individual maupun organisatoris. Tak jarang pula permasalahan yang muncul adalah permasalahan yang menyangkut interaksi sosial dengan masyarakat sekitar. Pihak sekolah juga sering melakukan upaya untuk memberikan pengertian kepada masyarakat umum tentang anak berkebutuhan khusus. Pembelajaran daring saat ini juga berdampak pada tekanan yang dialami guru SLB, dimana anak didiknya sudah lupa memakai Bahasa Isyarat Indonesia. Hal ini membuat para guru membuat keterampilan baru dalam menyajikan materi yang diberikan untuk anak didiknya, jika hal ini tidak diatur dengan baik dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja guru SLB. Berikut adalah jumlah guru yang ada di SLB Negeri 1 Buleleng.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Guru di SLB Negeri 1 Buleleng**

No	Keterangan	Jumlah
1	PNS	21
2	Non PNS	10

Profesi menjadi guru SLB tentu bukan hal yang mudah karena membutuhkan keterampilan khusus dalam memberikan ilmu terhadap anak yang berkebutuhan khusus. Menjadi seorang guru SLB dituntut untuk selalu bersikap profesional dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya. Untuk bisa melakukan profesi sebagai guru SLB tidak mudah dan membutuhkan perjuangan yang berat selain harus memiliki pendidikan yang memadai dalam mendidik anak berkebutuhan khusus, seorang guru SLB harus memiliki tingkat kesabaran yang ekstra serta kesehatan mental dan fisik yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam proses belajar mengajar pasti akan menimbulkan ketegangan dan tingkat stres yang dialami oleh guru.

Untuk menjadi guru SLB tidak akan lepas dari yang namanya stres kerja, kejadian ini bisa terjadi akibat beban yang dialami oleh para guru. Sumber stres biasanya terjadi jika guru frustrasi, menghadapi tingkah laku siswa dalam kesehariannya bahkan karena kesulitan dalam berkomunikasi. Stres yang terlalu berlebihan akan menyebabkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dan berdampak pada kepuasan kerja masing-masing individu. Mangkunegara (2013) memaknai stres kerja sebagai rasa memiliki tekanan yang timbul dalam diri pekerja saat berhadapan dengan tugasnya. Namun, dengan pengelolaan stressa yang baik, hal tersebut juga berguna dalam mengoptimalkan kepuasan kerja pada individu yang mampu melakukannya.

Pada guru SLB, motivasi mereka dalam menuntaskan tugas yang diamanatkan maupun ekspektasi mereka dalam menjalankan tugas menerima dampak dari adanya tekanan yang mereka dapatkan. Motivasi secara bahasa berawal dari kata latin *movere* yang dimaknai sebagai sebab pergerakan. Sedarmayanti (2009) menyebutkan bahwa motivasi adalah bentuk dorongan atau *driving force* di mana hal tersebut berdampak pada tindakan yang diambil oleh individu atas ketakutannya akan suatu hal. Dalam lembaga, khususnya di sektor pendidikan, motivasi kerja dianggap aspek strategis di dalamnya sebab kepuasan kerja pada guru berasal dari motivasi sehingga mampu mewujudkan visi lembaga tersebut. Karena jika tidak ada motivasi sebuah pencapaian tujuan tidak akan berjalan maksimal.

Mengingat pentingnya guru sebagai sumber daya manusia dalam dunia pendidikan maka sebuah upaya harus dilakukan untuk menciptakan tujuan yang diinginkan. Ketiakpuasan acap kali muncul karena motivasi yang rendah berkombinasi dengan tingkat stres yang tinggi. Secara umumnya, kepuasan kerja

memiliki karakteristik yang personal dan berhubungan langsung dengan individu, di mana mereka tentu mempunyai perbedaan dalam tingkat kepuasan mengacu pada konsep nilai yang dibangun dalam diri mereka. Sehingga secara general, kepuasan kerja merujuk pada anggapan aspek-aspek yang menggembirakan maupun sebaliknya ketika memaknai pekerjaan yang dilakukan, Hasibuan (2006). Sehingga, guru dihimbau untuk dapat memenuhi kepuasan kerja mereka dalam menjalankan tugas sebab hal tersebut menjadi aspek pendorong kinerja yang optimal. Dalam menekuni pekerjaannya, kepuasan kerja pada diri individu merupakan hal yang krusial. Dengan kepuasan kerja yang memadai oleh guru, maka ia mampu memberikan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, namun apabila syarat tersebut menunjukkan kenalikannya, kinerja yang buruk akan teridentifikasi seiring berjalannya waktu. Robbins dan Judge (2008) menganggap kepuasan kerja merupakan rasa yang menyenangkan yang berkaitan dengan pekerjaan individu, di mana termasuk hasil proyeksi katakter individu tersebut.

Berkaitan dengan hal diatas menurut hasil wawancara terhadap Kepala Sekolah di SLB Negeri 1 Buleleng menyatakan bahwa guru-guru di sana sebelumnya pasti sudah mempertimbangkan tugas dan kewajiban yang akan diembannya jika mendidik anak berkebutuhan khusus. Guru-guru tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Memang dikatakan stres yang dialami oleh para guru sebagian besar dialami saat guru melakukan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang akan dilakukan sehari-hari dalam proses pembelajaran. Serta kesulitan para guru dalam melakukan pembelajaran dikelas, karena para guru dituntut untuk mampu membuat kondisi kelas yang kondusif sehingga murid-murid bisa mengikuti pembelajaran sebagaimana mestinya. Tetapi



karena rasa tulus pengabdian yang diberikan guru oleh anak berkebutuhan khusus serta disiplin ilmu yang dimiliki oleh para guru membuat pekerjaan yang dijalankan tidak terasa begitu berat, dan ketika para guru berhasil mendidik muridnya dengan baik, hal itu sudah menjadi kepuasan guru dalam pengabdiannya. Ini membuktikan bahwa stres kerja tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasa. Karena rasa tulus yang diberikan kepada guru oleh anak berkebutuhan khusus di SLB Negeri 1 Buleleng.

Kemudian dijelaskan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam para guru melaksanakan tugasnya. Tentu menjadi pendidik bagi anak berkebutuhan khusus bukan hal yang mudah, tetapi karena dukungan dari keluarga, pimpinan, rekan kerja membuat para guru semangat dalam menjalankan tugasnya. Apalagi jika berhasil mendidik anak berkebutuhan khusus menjadi murid yang berprestasi sampai mengharumkan nama sekolah dalam perwakilan lomba bidang akademik dan non akademik. Motivasi kerja dalam hal tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja oleh para guru, sehingga beban yang dirasa tidak begitu berat. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

Dari uraian di atas, menunjukkan adanya kesenjangan teori dan kenyataan di lapangan. Teori menyatakan jika stres kerja tidak ditangani dengan baik maka akan menurunkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wibowo (2014) dari Universitas Udayana Bali dan Mansoor *et al.*(2011) yang menyebutkan adanya dampak negatif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan oleh stres kerja. Kepuasan yang minimum memicu adanya stres, sedangkan kepuasan yang maksimum dalam menekan dampak stres tersebut, yang

mana menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan stres (Bhatti *et al*, 2011). Namun jika diamati lebih lanjut, kepuasan kerja daei guru SLB menceeima dampak atas motivasi kerja yang ada dalam kepuasan kerja. Merujuk pada hasil wawancara, tidak ditemukan adanya stres yang disebabkan oleh keikhlasan pendidik yang berdampak pada kepuasan kerja guru secara positif dan signifikan. Di sisi lain, guru-guru menerima dorongan dalam mewujudkan visi lembaga melalui dampak positif yang bersumber dari motivasi.

Mengacu pada pembahasan atas permasalahan serta penjelasan singkat mengenai motivasi kerja, stres kerja, serta kepuasan kerja guru yang telah dituliskan, peneliti memutuskan untuk mengkaji penelitian yang dirancang melalui proposal berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB Negeri 1 Buleleng** “

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kepuasan kerja guru SLB bisa berpengaruh dengan stres kerja dan motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Terjadinya stres kerja pada guru SLB dalam proses belajar mengajar untuk anak berkebutuhan khusus.
3. Motivasi kerja diperlukan oleh guru SLB dalam melaksanakan tugasnya untuk tercapainya kepuasan kerja yang baik.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, maka permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru pada SLB Negeri 1 Buleleng.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja yang dialami guru SLB dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng ?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada guru SLB Negeri 1 Buleleng?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan penemuan-penemuan penjelas atau penjelasan yang teruji untuk efek-efek sebagai berikut:

1. Menguji tingkat stres kerja yang dialami guru SLB dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.



2. Menguji motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.
4. Menguji pengaruh stres kerja melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SLB Negeri 1 Buleleng.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

#### **1. Manfaat teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar ilmu ekonomi terapan dan teori khususnya sumber daya manusia.

#### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi berguna bagi SLB Negeri 1 Buleleng mengenai pentingnya motivasi kerja untuk menurunkan tingkat stres kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja guru

