

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Dalam lingkungan kerja, stres karena pekerjaan sering dikenal dengan istilah *burnout*, yaitu kondisi stres kronis dimana penderitanya merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya (Kurniawan, 2018).

Menurut Abu Karsh, Masalah terpenting kehidupan modern adalah lingkungan kerja yang penuh tekanan. Organisasi mendorong pekerja mereka lebih banyak untuk memenuhi kebutuhan dan harapan yang meningkat. Demikian pula, sektor pendidikan juga

terkena imbasnya. Dalam studi yang dilakukan, terungkap bahwa persepsi guru tentang stres dan kelelahan secara bertahap meningkat. Sebagai konsekuensi dari situasi ini, lingkungan belajar dan kualitas pendidikan yang diberikan juga terpengaruh secara negatif. Beberapa peneliti melihat profesi guru sebagai profesi yang sangat menegangkan. Telah dinyatakan bahwa guru menghadapi banyak kesulitan selama kehidupan profesionalnya dan mereka mengalami stres yang ekstrim ketika menghadapi kesulitan yang mereka hadapi (Kara, 2020).

Survey di Perancis yang mengungkapkan bahwa 61% guru mengatakan bahwa mereka merasa kesal terhadap lingkungan yang penuh stres di tempat kerja mereka. (Islami & Kartika, 2016)

Ivancevich mendefinisikan burnout sebagai proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Burnout dalam bekerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap lingkungannya secara normal. Apabila kondisi kerja yang demikian cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih yang

menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) (Flora Sitinjak, Nastiti, & Indonesia Banjarmasin, 2022).

Menurut Patel, Burnout dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan), faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian) dan faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial). Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Adanya tuntutan kerja yang diberikan tidak menutup kemungkinan kondisi psikologi karyawan dapat dipengaruhi. Apabila tuntutan pekerjaan mengakibatkan stres yang berkepanjangan pada karyawan maka akan memicu terjadinya kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan sejenis stres yang dialami oleh orang yang bekerja pada bidang pelayanan misalnya perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan, dan lain sebagainya (Manajemen, Ekonomi, & Kuning, 2021).

Menurut Maslach, Konsep burnout, yang mengungkapkan perasaan dan pikiran negatif individu, memiliki tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional adalah perasaan bahwa seseorang kekurangan sumber daya fisik dan emosional pribadi. Menipisnya sumber daya

dapat menimbulkan kelelahan dan hilangnya motivasi kerja. Individu mungkin kekurangan energi untuk bekerja dan tidak memiliki minat, yang dapat menyebabkan pengunduran diri. Individu mungkin menghindari pelanggan dan melepaskan diri dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres yang dirasakan ditemukan sebagai salah satu prediktor terkuat dari kelelahan emosional (Permarupan et al., 2020).

Menurut Maslach, Schaufeli, & Leiter data survei menunjukkan bahwa guru yang mengalami burnout di negara-negara Asia mencapai 50% - 70% (Fahmi et al., 2019).

Guru dituntut harus mampu meningkatkan mutu pendidikan serta menciptakan anak didik yang berkualitas. Tanggung jawab yang cukup besar ini memberikan beban tersendiri kepada guru. Belum lagi tugas dan peran guru untuk menyusun program pengajaran dan pembelajaran sesuai kurikulum atau membuat silabus, menyediakan bahan ajar, menentukan metode belajar mengajar, melakukan administrasi kelas, menyusun daftar nilai, memberi tugas kepada siswa dan mengoreksinya serta menghadapi perilaku siswa. Sumber – sumber kelelahan dapat bersumber dari jam kerja yang panjang, kurangnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, jumlah staf, material, peralatan dan lain – lain yang memadai, politik serta masalah ekonomi seperti prestise yang rendah dapat menyebabkan

menurunnya kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan kelelahan (Manajemen et al., 2021).

Rusman, menjelaskan ada empat peran guru sebagai pengajar, yaitu peran guru sebagai demonstran, peran guru sebagai pengelola kelas, peran guru sebagai mediator dan fasilitator, dan peran guru sebagai evaluator. Guru juga berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini karena guru langsung berhadapan dengan siswa. Siswa akan melihat dan meniru apa yang dilakukan guru, baik di kelas maupun di luar kelas. Shabir menyatakan bahwa tujuan akhir dari peran guru adalah membentuk pribadi siswa menjadi pribadi yang mandiri dan matang. Selain itu, guru juga harus berhadapan dengan berbagai stresor di lingkungan sekolah. Misalnya siswa yang berkelakuan tidak baik di sekolah, atau siswa yang melakukan perilaku indisipliner, juga ada siswa yang tidak memiliki motivasi belajar (Fahmi et al., 2019).

Guru, sebagai pekerja garis depan dalam sistem pendidikan, ditugaskan dengan cepat menerapkan praktik pengajaran baru dengan cara mempromosikan pembelajaran siswa sambil memaksimalkan keselamatan siswa. Beberapa penelitian telah mengkonfirmasi bahwa mengajar adalah profesi yang penuh tekanan (Johnson et al. 2005). Van Veldhoven (1996) mengidentifikasi gejala stres sebagai emosi negatif, ketidakpuasan, dan ketegangan. Ketika guru mengalami tingkat stres yang tinggi, hasilnya termasuk kualitas

instruksi yang lebih rendah, kesejahteraan dan kesehatan guru yang negatif, dan akhirnya kelelahan dan kelelahan guru (Sokal et al.,2020) .

Sebagai pembanding dalam studi pendahuluan peneliti membandingkan sekolah swasta dengan sekolah negeri hal ini dikarenakan Sekolah swasta adalah sekolah yang diselenggarakan oleh non-pemerintah/swasta, dengan penyelenggara berupa badan atau yayasan pendidikan. Sedangkan sekolah negeri, yaitu sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan perguruan tinggi. Karena pada peneliti terdahulu peneliti banyak memfokuskan pada guru sekolah negeri, jarang menyorot pada sekolah swasta. Sehingga peneliti lebih tertarik untuk meneliti Sekolah Swasta Samarinda.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Samarinda melalui metode wawancara kepada kepala sekolah serta perwakilan guru dan staff TU didapat hasil bahwasannya baik guru maupun staff rata-rata mengalami kelelahan kerja hingga mengalami *burnout syndrome*. Ciri atau gejala yang dialami oleh guru dan staff yang terkena *burnout* biasanya berupa kehilangan tenaga dan motivasi kerja. Hal ini jika terjadi terus menerus akan menimbulkan dampak yang sangat parah baik fisik maupun mental, sehingga mengakibatkan seorang guru dan staff

mengalami stres kronis hingga depresi yang mengakibatkan seorang guru dan staff tidak turun kerja atau mangkir kerja.

Berdasarkan analisis situasi dan wawancara pada sebagian guru dan staff di SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Samarinda didapat hasil bahwasannya di sekolah ini memiliki siswa yang sangat sedikit, sehingga guru maupun staff yang ada diberdayakan agar tidak menambah tenaga pendidik baru, dengan demikian guru maupun staff diberikan jabatan lebih dari satu dan mengajar di kedua sekolah tersebut. Sedangkan pada SMP dan SMA lain memiliki guru dan staff dengan jumlah yang banyak sehingga guru dan staff tidak merangkap jabatan lebih dari dua dan terfokus pada satu jabatan saja. Selain itu, sekolah swasta ini juga belum pernah dilakukan penelitian terkait stres atau kelelahan kerja pada guru maupun staff, dengan harapan dengan adanya penelitian ini mampu memberikan solusi atau pencegahan sesuai penyebab kejadian *burnout* di Sekolah Swasta Samarinda.

Kemudian alasan peneliti memilih responden guru maupun staff di sekolah swasta karena mereka dituntut untuk lebih tegas dalam menerapkan kedisiplinan terhadap anak didiknya terutama dalam bidang akhlak dan aqidah. Hal ini dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah tersebut agar dapat bersaing dengan guru di sekolah negeri. Dengan meningkatnya kualitas sekolah diharapkan kuantitas siswa di sekolah swasta juga akan

meningkat sehingga dapat menghasilkan pemasukan bagi yayasan, karena suatu yayasan tidak dibiayai pemerintah dalam hal pengadaan dana sehingga upah guru dan staff karyawan ditanggung seluruhnya oleh dana yayasan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah ada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda ” .

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi Lingkungan Kerja pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.
- b. Untuk mengidentifikasi *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

- c. Untuk menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah Ilmu Pengetahuan dan Wawasan di bidang kesehatan terkait Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor - faktor penyebab *burnout* pada karyawan sehingga dapat mengantisipasi diri dari *burnout*.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian sebagai bahan masukan dalam menambah pengetahuan pembaca tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan *Burnout Syndrome* Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dijadikan sebagai data dasar dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan tentang Hubungan

Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Karyawan Di Sekolah Swasta Samarinda.

1.5 Konsep Penelitian

Menurut Notoatmodjo kerangka konsep penelitian merupakan uraian tentang visualisasi hubungan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, dari masalah yang ingin diteliti (Efendi, Suryani, & Hendrawan, 2022).

Kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep Penelitian

1.6 Hipotesis/Pertanyaan Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah peneliti (Zaki & Saiman, 2021). Hipotesis dalam penelitian terdiri dari :

H0 : “ Tidak ada Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout*

Syndrome pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda. “

H1 : “ Ada Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Karyawan di Sekolah Swasta Samarinda.