

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Profesi guru merupakan suatu bentuk pelayanan kemanusiaan (*human service profession*) yang penuh tantangan (Wardhani, 2012). Oleh karena itu, dengan berbagai reformasi dalam pendidikan menjadikan peranan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih menantang.

Semakin besar tanggung jawab dan tantangan yang diberikan kepada guru, semakin besar pula kemungkinan seorang guru untuk merasakan rasa lelah baik secara emosional maupun fisik. Kelelahan yang dialami guru mungkin memiliki konsekuensi yang menghancurkan baik bagi guru maupun kualitas pendidikan. Konsekuensi yang mungkin timbul dari kelelahan emosional guru adalah berkurangnya efikasi diri guru, tingkat komitmen yang lebih rendah, tingkat kelelahan yang lebih tinggi dan peningkatan pengurangan guru (Einar M. Skaalvik, 2016).

Kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Profesi pelayanan, seperti guru pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan danelibatan emosional. Guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negative dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus-menerus terakumulatif dapat menguras sumber energi guru (Churiyah, 2011). Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dapat menimbulkan kemalasan untuk berangkat kerja, dendam, marah, perasaan bersalah dan gagal, kecil hati dan masa bodoh (*ignoring*). Disamping itu, kelelahan memiliki banyak efek negatif pada organisasi maupun individu. Sinisme, ketidakpuasan dalam pekerjaan, komitmen organisasi yang rendah, dan berhenti dari pekerjaan (Ghorpade, Jai, Jim Lackritz, 2011).

Menurut teori peristiwa afektif, variabel kelelahan emosional juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional (Ashkanasy et al., 2002). Komitmen merupakan hal yang berlaku umum, tanpa memandang umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial dan lain-lain (Kusriyani, 2016). Komitmen organisasional merupakan dorongan yang tercipta dari dalam individu untuk berbuat sesuatu untuk dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu (Arifin, 2012). Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara

individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi guru secara sederhana dideskripsikan sebagai keputusan sukarela guru untuk menjadi bagian terintegrasi dari lembaga pendidikan tertentu dan terlibat aktif dalam membawa cahaya bagi generasi muda bangsa. Webrecruit Ireland (2015) mengidentifikasi beberapa karakteristik dari guru yang berkomitmen tinggi sebagai berikut: (a) menunjukkan selera untuk tantangan baru: seorang guru yang berdedikasi tinggi mencari tantangan baru. Seorang guru yang berdedikasi tinggi selalu haus akan sesuatu yang baru dan lebih bahagia di sekolah yang memungkinkan dia untuk memadamkan rasa lapar itu; (b) menampilkan sikap pemecahan masalah: masalah apa pun yang mungkin datang, seorang guru yang berdedikasi tinggi mampu mendapatkan cara untuk menyelesaikannya bahkan tanpa instruksi dari pemimpin; (c) menunjukkan antusiasme untuk memimpin: seorang guru yang berdedikasi tinggi tahu pekerjaan apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan fungsi tersebut dengan standar terbaik, dan menemukan caranya untuk menyelesaikan masalah di sekolah; (d) menunjukkan pemenuhan pekerjaan dan profesinya: guru yang berdedikasi tinggi cenderung sangat senang dengan pekerjaan dan kariernya, dan; (e) menampilkan perilaku yang lebih luar biasa: guru yang berdedikasi tinggi cenderung melakukan yang terbaik. Padahal rendahnya dedikasi guru dapat menimbulkan banyak kesulitan bagi sekolah dalam mengejar tujuan pendidikan. Tim Kotton Mouth Kings

mengidentifikasi beberapa karakteristik dari guru yang berdedikasi rendah sebagai berikut: (a) kurang perhatian dalam perbaikan; (b) kurang perhatian dalam menyenangkan atasan mereka daripada sebelumnya; (c) menunjukkan keraguan untuk terikat dengan tugas jangka panjang, dan; (d) melakukan pekerjaan yang paling tidak dibutuhkan.

Guru yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan (Ping et al., 2012). Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:126). Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasional yaitu, *affective commitment* berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, *identifikasi* serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama. *Continuance commitment*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. *Normative commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/karyawan untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma- norma.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cho et al., (2012) menemukan adanya pengaruh negatif dari kelelahan emosional terhadap komitmen organisasional. Kelelahan emosional mempunyai pengaruh negatif terhadap

komitmen organisasional artinya semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka komitmen organisasional rendah akibat kelelahan emosional yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka komitmen organisasionalnya tinggi akibat rendahnya kelelahan emosional yang dirasakan pegawai (Riandini, 2014). Menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) dan item kuesioner Meyer dan Allen sebagai alat untuk mengumpulkan data, studi menemukan bahwa kelelahan emosional dan komitmen organisasi akademisi berhubungan negatif.

Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Dampak positif terhadap komitmen tentunya akan mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya dan dapat memotivasi perilakunya dalam organisasi, mempengaruhi tindakan, ambisi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu penentu apakah individu akan dapat melaksanakan tugas aktivitas atau tindakan tertentu, dan terus berusaha apabila menemui hambatan dalam mencapai tujuan tertentu, yaitu efikasi diri. Efikasi diri melibatkan suatu proses besar yang didalamnya terdapat kecakapan kognitif, kecakapan berperilaku yang diolah sehingga menghasilkan serangkaian tindakan yang menyatu untuk memenuhi berbagai tujuan. Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai yang diharapkan. Dengan efikasi diri tentu akan

mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja (Erawati & Wahyono, 2019).

Salah satu sekolah swasta terbaik dengan segudang prestasi yang berada di Kota Jambi yang terus berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaga pengajarnya adalah SMA Xaverius 1 Jambi. Dengan Visi **“Memberikan pelayanan penuh cinta kasih dan professional untuk mewujudkan generasi berbudi, disiplin, cerdas, berprestasi, terampil, berwawasan lingkungan lokal – global.”** mengharuskan sekolah ini memiliki tenaga pengajar yang bertalenta, berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi guna mewujudkan tujuan instansi pendidikan ini. SMA Xaverius 1 Jambi terletak di Jalan Abdurahman Saleh, The Hok. Tenaga pengajar atau guru di SMA ini berjumlah 38 orang. Dengan banyaknya prestasi yang telah dicapai oleh sekolah ini tidak lepas dari peran guru-guru yang memberikan pengajaran dan bimbingan terbaik untuk para siswa-siswinya yang menjadikan sekolah ini sangat unggul dalam perlombaan atau olimpiadi di bidang akademik.

Peneliti mengajukan kuesioner pendahuluan kepada pimpinan SMA Xaverius 1 Jambi sebagai gambaran awal untuk membantu penulis meninjau dengan 10 responden mengenai kelelahan emosional, berikut ini table kelelahan emosional berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan:

Tabel 1.1
Hasil survey Kelelahan Emosional Guru di SMA Xaverius 1 Jambi

Dimensi Kelelahan Emosional	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Emosi	1. Merasa frustasi ketika bekerja	0	8	1	1	0
	2. khawatir bahwa pekerjaan yang dilakukan akan memperkeras emosi	0	9	1	0	0
Fisik	1. Merasa lelah ketika menghadapi jadwal kerja	2	8	0	0	0
	2. Merasa telah bekerja terlalu keras	1	9	0	0	0
Mental	1. Tertekan ketika menghadapi pekerjaan	1	9	0	0	0
Jumlah		5	43	2	1	0

Sumber : Survey awal SMA Xaverius 1 Jambi.

Dari table di atas menunjukkan bahwa pada hasil survey tentang dimensi kelelahan emosional, jawaban terbanyak adalah tidak setuju sebanyak 43 jawaban dari seluruh dimensi kelelahan emosional. Hasil survey di atas menyimpulkan bahwa dari 10 guru diasumsikan tidak mengalami kelelahan emosional.

Tabel 1.2
Hasil Survey Komitmen Organisasi Guru SMA Xaverius 1 Jambi

Dimensi Komitmen Organisasi	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Affective Commitment	1. Bahagia menghabiskan sisa karir di institusi ini	0	0	4	6	0

	2. Membanggakan institusi ini kepada oranglain di luar organisasi	0	0	0	4	6
Continuance Commitment	1. Merasa sulit untuk meninggalkan institusi ini, sekalipun ingin	0	0	0	5	5
	2. Merasa akan terlalu rugi jika memutuskan untuk keluar dari organisasi	0	0	1	5	4
Normative Commitment	1. Merasa lebih baik berada dalam satu institusi untuk menghabiskan sebagian besar karirnya	0	0	0	5	5
	2. Akan merasa bersalah kepada institusi apabila keluar dan menerima tawaran dari institusi lain.	0	0	0	4	6
Jumlah		0	0	5	29	26

Sumber : Survey awal SMA Xaverius 1 Jambi.

Dari table di atas menunjukkan bahwa pada hasil survey tentang dimensi komitmen organisasi, jawaban terbanyak adalah setuju sebanyak 29 jawaban dari seluruh dimensi komitmen organisasi. Hasil survey di atas menyimpulkan bahwa dari 10 guru diasumsikan memiliki komitmen organisasi yang baik.

Tabel 1.3

Hasil Survey Efikasi Diri Guru SMA Xaverius 1 Jambi

Dimensi Efikasi Diri	Pertanyaan	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Magnitude	1. Dapat menyelesaikan masalah yang berat dalam pekerjaan	1	0	0	7	2

	2. Dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi	0	0	1	9	0
Generality	1. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan	0	0	1	7	2
	2. Mampu menyelesaikan masalah pribadi meskipun di lingkungan kerja	0	0	1	8	1
Strenght	1. Mampu mengatasi setiap kesulitan karena memiliki banyak ide	0	0	1	8	1
	2.Mampu mencari solusi dari kesulitan-kesulitan yang dihadapi.	0	0	1	7	2
Jumlah		1	0	5	45	8

Sumber : Survey awal SMA Xaverius 1 Jambi.

Dari table di atas menunjukkan bahwa pada hasil survey tentang efikasi diri, jawaban terbanyak adalah tidak setuju sebanyak 45 jawaban dari seluruh dimensi efikasi diri. Hasil survey di atas menyimpulkan bahwa dari 10 guru diasumsikan memiliki efikasi diri yang baik.

Penelitian mengenai kelelahan emosional dan efikasi diri terbilang masih sangat langka. Dari penjabaran yang telah penulis paparkan di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi guru yang dimediasi oleh efikasi diri. Karena itu peneliti mengambil judul **“Keterkaitan antara Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasi dimediasi Oleh Efikasi Diri: Perspektif Guru SMA Xaverius 1 Jambi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap efikasi diri?
3. Bagaimana keterkaitan efikasi diri terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimana keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi efikasi diri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi.
2. Mengetahui keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap efikasi diri.
3. Mengetahui keterkaitan antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi.
4. Mengetahui keterkaitan antara kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi dengan dimediasi efikasi diri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Sumber Daya Manusia serta diharapkan juga bisa menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang

juga tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan erat dengan Kelelahan Emosional, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri guru.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dengan upaya meningkatkan perhatian terkhusus pada guru atau tenaga pengajar dengan program-program baru yang bisa diterapkan di sekolah agar terciptanya keseimbangan lingkungan kerja bagi para guru yang menyenangkan dan semakin memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap instansi tersebut.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan penulis juga berharap dapat memperoleh ilmu dan pengetahuan lebih dalam serta pengalaman terkait dunia kerja dari penelitian yang penulis lakukan.