

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Burnout didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang di dalamnya termasuk respon terhadap stresor yang berkepanjangan di tempat kerja (Maslach, 2003). *Burnout* pada guru merupakan salah satu faktor yang memiliki efek negatif terhadap kinerja guru yang membuat sedikitnya guru yang memiliki kualitas yang baik (Afalla & Fabelico, 2020). Guru yang memiliki kecenderungan *burnout* yang tinggi akan cenderung mengembangkan perasaan yang tidak menyenangkan mengenai kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya (Kara, 2020). Ketika seorang guru gagal dalam menghadapi stresor di tempat kerjanya, maka ia akan membuat keputusan-keputusan yang merugikan organisasi, seperti mengundurkan diri (Chang, 2009), maupun absen dari pekerjaannya (Kara, 2020). Guru yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi lama-kelamaan akan membuat berkurangnya prestasi akademik yang dicapai oleh para siswa yang diajarnya (Madigan & Kim, 2021). Hal ini diakibatkan oleh berkurangnya performa mengajar dan juga untuk membuat materi pembelajaran. Hal ini bukan hanya merugikan organisasi karena sebagai lembaga pendidikan formal, salah satu indikator yang dilihat oleh masyarakat ketika memilih sekolah adalah prestasi para siswanya.

Bukan hanya bagi organisasi, *burnout* juga memiliki efek negatif bagi kesehatan mental maupun kesehatan fisik bagi pada guru. Penelitian oleh Capone dan Petrillo (2020) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat

burnout yang dimiliki oleh guru dengan gejala depresi. Maslach *et al.* (1997) berargumen bahwa guru yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi juga memiliki kecenderungan lebih tinggi dalam gejala penyalahgunaan obat terlarang dan juga alkohol.

Individu, termasuk seorang guru, memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengalami kelelahan atau yang biasa disebut dengan *burnout*. Kelelahan pada individu di bidang kerja dapat terjadi karena berbagai faktor, antara lain beban kerja yang terlampau berat, kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan, perilaku siswa yang mengganggu dan menghambat, tuntutan tanggung jawab sebagai seorang guru, dan minimalnya dukungan yang diberikan oleh atasan (Ferradás *et al.*, 2019). Organisasi kesehatan dunia (WHO) mengklasifikasikan istilah *burnout* sebagai masalah yang berkaitan dengan pekerjaan di level individu. Apabila individu mengalami kelelahan pada pekerjaannya, maka akan berdampak buruk di bidang ekonomi dan sosialnya (López-Núñez *et al.*, 2020). Pada *setting* pendidikan, guru yang merasakan kelelahan, yang bisa disebut sebagai *Teacher Burnout* akan memberikan berbagai dampak negatif, yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan juga menurunnya pencapaian diri (Ferradás *et al.*, 2019). Guru yang mengalami burnout dapat dilihat dari entusiasmenya yang tinggi di awal masa kerjanya dan berkurang seiring dengan berjalannya waktu, meninggalkan stres pekerjaan yang tinggi, sikap apatis, dan juga berkurangnya keinginan untuk bersosialisasi (Atmaca *et al.*, 2020).

SMK Sejahtera Surabaya adalah sekolah menengah kejuruan yang berdiri sejak tahun 1994 yang berlokasi di Kecamatan Sukomanunggal, Kota Surabaya.

SMK SEJAHTERA memiliki dua jurusan kompetensi keahlian, yaitu Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL) dan juga Teknologi Komputer dan Jaringan (TKJ). SMK SEJAHTERA Surabaya memiliki 60 orang tenaga pendidik (guru) dan juga 14 orang tenaga penunjang (karyawan). Tiga orang guru SMK Sejahtera Surabaya memiliki pendidikan terakhir S2, sedangkan 57 orang yang lain memiliki pendidikan terakhir S1. Guru yang paling senior di SMK Sejahtera telah bekerja sejak awal SMK Sejahtera berdiri di tahun 1994, dengan masa kerja selama 27 tahun.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada enam orang guru SMK Sejahtera Surabaya yang juga menjabat sebagai wali kelas, ditemui beberapa keluhan yang berkaitan dengan kelelahan emosional dan fisik, berkurangnya semangat bekerja, dan keluhan-keluhan lain yang menunjukkan adanya kelelahan pada guru. Banyak dari keluhan tersebut yang merupakan dampak dari pandemi yang berlangsung selama lebih dari dua tahun.

Pada saat pandemi, guru dituntut untuk beradaptasi dengan menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh. Sistem pembelajaran ini belum pernah digunakan oleh para guru sebelumnya. Beberapa guru senior yang tidak terbiasa menggunakan gawai seperti *handphone* dan juga *laptop* terpaksa harus mulai belajar cara menggunakan gawai tersebut supaya tetap bisa mengajar dalam kondisi pandemi. Proses pembiasaan atau adaptasi ini sendiri telah menjadi sebuah stresor bagi para guru dan menyebabkan menurunnya semangat mengajarnya.

Para guru dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang berubah kian cepat. Di awal masa pandemi, para guru diwajibkan untuk tetap melaksanakan

kewajiban mengajarnya di rumah, yang mana mereka juga memiliki peran lain di rumah tangganya, baik itu sebagai orang tua, pasangan, dan yang lainnya. Para guru harus mengajar selagi mengerjakan pekerjaan rumah tangga, seperti memasak, mencuci baju, mengurus anak, dan lain sebagainya. Penumpukan pekerjaan di satu waktu ini menguji kemampuan mengelola waktu para guru. Para guru dituntut untuk mengajar secara daring di pagi hingga siang hari, kemudian di sore hingga malam hari mereka dituntut untuk memeriksa pekerjaan para siswanya dan juga menyiapkan materi pengajaran berikutnya. Hal ini kerap diperparah dengan siswa yang tidak mengumpulkan tugasnya tepat waktu, sehingga menyita waktu guru di luar jam kerja mereka.

Ketika peraturan pembatasan sosial mulai dicabut dan para siswa sudah mulai melakukan pembelajaran secara tatap muka, guru yang awalnya merasa lega karena tidak perlu melakukan pengajaran daring ternyata dihadapkan oleh berbagai permasalahan baru. Guru mengeluhkan semakin banyak siswa yang tidak memperhatikan pelajaran ketika berada di kelas. Kedisiplinan siswa pun menjadi lebih buruk apabila dibandingkan dengan kondisi pra-pandemi. Lebih banyak siswa yang terlambat, tidak lengkap mengenakan atribut sekolah, bahkan membolos dan kabur dari sekolah. Seluruh hal ini membuat guru memiliki evaluasi negatif terhadap dirinya sendiri. Mereka merasa kurang percaya diri sehingga menganggap bahwa mereka tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, terutama ketika mengajar di kelas dan menegakkan kedisiplinan.

Keaktifan siswa di kelas juga menjadi salah satu keluhan yang memperparah rasa kurang percaya diri pada guru. Di kelas, guru telah mencoba berbagai cara

untuk membuat siswa aktif menjawab maupun bertanya di kelas, namun nyatanya sangat jarang, bahkan hampir tidak ada satu pun siswa yang aktif di kelas. Para guru terpaksa melanjutkan proses pengajaran karena apabila mereka menunggu ada siswa yang aktif, maka proses pembelajaran akan terhenti dan akhirnya terlambat dari silabus yang telah disusun sebelumnya. Meskipun merasa bersalah, para guru telah mencoba berbagai cara seperti menggertak maupun menyindir kelasnya, namun tidak ada yang menggubrisnya.

Beberapa guru juga mengeluhkan bahwa ada beberapa rekan kerjanya yang berubah sikap menjadi lebih individualis ketika mulai pembelajaran tatap muka. Sikap tersebut ditunjukkan dengan keengganan berbagi informasi satu sama lain, sehingga guru yang membutuhkan informasi terpaksa harus mencari dan bekerja sendiri.

Tugas lain yang perlu dilakukan guru yang juga merangkap jabatan sebagai wali kelas adalah berkomunikasi dengan wali murid. Para wali kelas bersama dengan beberapa guru BK yang bertugas telah melakukan *home visit* kepada siswa yang tidak memberikan performa yang bagus ketika di kelas. Beberapa dari siswa tersebut ada yang nilainya sangat jauh dibawah rata-rata, sering terlambat, maupun *alpha* atau absen tanpa keterangan. Ketika berkomunikasi dengan wali murid, para guru menemukan bahwa ada beberapa siswa yang sudah melakukan yang terbaik di kelas, namun hasilnya masih kurang maksimal. Hal ini diakibatkan oleh kebiasaan para siswa saat pandemi yang membantu orangtuanya bekerja maupun berjualan. Saat pembatasan sosial dicabut dan pembelajaran dilakukan secara tatap muka pun, wali murid tersebut tetap menyuruh anaknya untuk membantunya dalam

pekerjaan maupun berjualan. Hal ini menyita waktu anak untuk belajar di rumah maupun mengerjakan tugas yang diberikan guru. Bahkan ada beberapa wali murid yang memang menyuruh anaknya untuk tidak masuk sekolah alias membolos untuk membantu mereka bekerja. Para guru mengatakan bahwa meskipun mereka sudah tahu alasan di balik kurangnya performa para siswa di kelas, mereka tetap memiliki rasa bahwa hal ini disebabkan oleh mereka yang kurang mampu mengajar.

1.2. Fokus Studi

Fokus dari penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh beberapa variabel psikologis yang berpotensi untuk menurunkan tingkat *burnout* pada guru di SMK Sejahtera Surabaya. SMK Sejahtera Surabaya adalah sekolah menengah kejuruan yang berdiri sejak tahun 1994 yang berlokasi di Kecamatan Sukomanunggal, Kota Surabaya. SMK Sejahtera memiliki dua jurusan kompetensi keahlian, yaitu Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL) dan juga Teknologi Komputer dan Jaringan (TKJ). SMK Sejahtera Surabaya memiliki 58 orang tenaga pendidik (guru) dan juga 14 orang tenaga penunjang (karyawan).

Psychological Capital (Psycap) atau disebut juga sebagai modal psikologis merupakan salah satu bekal bagi guru dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya (Zhang, *et al.*, 2019). Melalui teknik *coping* yang positif, guru dapat melepaskan tekanan-tekanan yang menyertai tuntutan pekerjaannya. Modal psikologis didefinisikan sebagai empat atribut positif yang dimiliki oleh individu (Freire, *et al.*, 2020). Individu dengan atribut positif akan meningkatkan kinerja, komitmen, dan juga kepuasan guru atas dirinya sendiri, dan akhirnya juga meningkatkan prestasi siswa, baik di bidang akademik maupun non-akademik (Hansen, *et al.*,

2015). Modal psikologis merupakan keadaan perkembangan psikologi positif yang dimiliki individu dan dapat memberikan energi tambahan serta mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* pada karyawan (Zhang, *et al.*, 2019). Oleh karena itulah modal psikologis dinilai penting untuk mencegah atau menurunkan terjadinya *burnout* pada guru.

Perceived Organizational Support (POS) adalah persepsi karyawan terkait seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi dihargai oleh organisasi yang bersangkutan dan dianggap berkaitan dengan pertimbangan terkait kesejahteraan karyawan (Maan, *et al.*, 2020). POS dapat meningkatkan persepsi afeksi, emosi, dan pengalaman yang positif pada karyawan. Emosi positif yang dirasakan karyawan ini dapat membantu karyawan mengatasi kelelahan emosi dalam pekerjaan. Pengalaman dan emosi positif yang dirasakan dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja dalam pelayanan, dalam konteks guru, pelayanan dapat diartikan dengan layanan kepada siswa, yaitu mengajar (Wen, *et al.*, 2019). Maka, dapat disimpulkan bahwa POS dapat membantu untuk menurunkan *burnout* pada guru.

Job satisfaction atau kepuasan terkait pekerjaan adalah tingkat kepuasan karyawan terkait pekerjaan dan kondisi kerja mereka. Kepuasan kerja ini berkaitan dengan ekspektasi karyawan terhadap pekerjaannya. Jika ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan atau kondisi kerja terpenuhi, maka semakin tinggi kepuasan karyawan dan sebaliknya, jika ekspektasi karyawan tidak terpenuhi, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai respon afeksi dari evaluasi individu terhadap pengalaman kerja yang dirasakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2007) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan kepuasan kerja Kaplan dan Bickes, 2013). Penelitian lain menyebutkan bahwa sikap positif, seperti kepuasan kerja, berhubungan positif dengan modal psikologis serta berhubungan negatif dengan sikap negatif, seperti stres dan *burnout* (Demir, 2018). Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat membantu menurunkan *burnout* pada guru.

Burnout dapat didefinisikan sebagai kondisi afeksi yang identik dengan tiga faktor, yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan perasaan tidak mampu berprestasi dalam pekerjaan (Lawrence, *et al.*, 2019). *Burnout* rentan terjadi pada karyawan yang bekerja pada sektor pelayanan, termasuk guru. Guru yang mengalami *burnout* dapat memberikan pengaruh negatif terhadap performa akademik siswa (Anomneze, *et al.*, 2016). Maka, tingkat *burnout* pada guru perlu untuk dikurangi atau diturunkan.

Burnout merupakan sindrom kelelahan yang banyak ditemukan pada karyawan yang bekerja di industri pelayanan atau yang dalam pekerjaannya banyak memerlukan interaksi antar manusia (Hansen, *et al.*, 2015). Banyak penelitian mengenai *burnout* yang telah dilakukan kepada tenaga pendidik, baik itu guru maupun dosen (Hansen, *et al.*, 2015; Xu, 2017; Saloviita & Pakarinen, 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2020; Atmaca, *et al.*, 2020; Kara, 2020), namun masih sangat terbatas studi yang fokus meneliti *burnout* pada guru khususnya di sekolah kejuruan atau *vocational school*. Berbeda dengan Sekolah Menengah Atas yang memiliki tujuan utama untuk menyiapkan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke

Perguruan Tinggi, Sekolah Menengah Kejuruan memiliki tujuan untuk menyiapkan peserta didik supaya siap bekerja sesuai dengan tuntutan industri. Tujuan yang berbeda ini merupakan tantangan tersendiri bagi guru yang mengajar di sekolah kejuruan (Sasmito *et al.*, 2020). Guru SMK juga memiliki kewajiban untuk mencari perusahaan yang mau menampung para siswanya untuk bisa menjalani program magang, dan juga menjaga hubungan antar organisasi supaya kerjasama dapat terus terjalin antar organisasi tersebut.

Berdasarkan *Job Demand – Resource Model*, *burnout* dan keterlibatan jabatan ditentukan oleh ketidakseimbangan antara *job demand* dan *job resource* (Van den Broeck, *et al.*, 2017). *Job demand* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari jabatan yang memerlukan usaha fisik dan/atau psikologis yang diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis, sedangkan *job resources* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari jabatan yang berfungsi untuk mencapai tujuan jabatan, mengurangi tuntutan jabatan, menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan diri (Bakker, *et al.*, 2004).

Job demand berkorelasi negatif dengan *job resources*, artinya *job resource* yang tinggi bisa jadi menurunkan *job demand* yang dirasakan oleh karyawan. *Resource* atau sumber daya bisa berasal dari organisasi, relasi sosial, pekerjaan, dan juga tingkat tugas yang diberikan (Bakker, *et al.*, 2004). Penelitian ini menggunakan *perceived organisational support* sebagai variabel yang mewakili adanya *job resource* di level organisasi pada guru di SMK Sejahtera Surabaya.

Psychological capital merupakan salah satu sumber daya personal yang dimiliki individu yang dapat digunakan untuk mempertahankan persepsi positif

mengenai tuntutan pekerjaannya dan berkorelasi dengan *job demand* dan *job resources* (Grover *et al.*, 2018). Modal psikologis ini juga bisa digunakan sebagai salah satu sumber daya yang dapat menurunkan terjadinya *burnout* pada karyawan. *Psychological capital* digunakan sebagai variabel yang mewakili adanya *job resource* di level individu pada guru di SMK Sejahtera Surabaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara variabel modal psikologis terhadap *burnout* pada guru SMK Sejahtera Surabaya dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediator?
2. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara variabel *perceived organisational support* terhadap *burnout* pada guru SMK Sejahtera Surabaya dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediator?

1.3. Tujuan dan Manfaat Studi

1.3.1. Tujuan Studi

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk:

1. Membuktikan adanya mediasi *job satisfaction* dalam pengaruh antara *psychological capital* terhadap *teacher burnout*.
2. Membuktikan adanya mediasi *job satisfaction* dalam pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *teacher burnout*.

1.3.2. Manfaat Studi

Manfaat yang dapat diperoleh dalam studi ini antara lain adalah dapat memberikan gambaran terkait *teacher burnout*, khususnya di SMK Sejahtera Surabaya, baik dari segi faktor penyebab, dampak, hingga modal-modal yang dibutuhkan untuk mengurangi kelelahan guru sehingga bisa menjadi individu yang lebih baik, serta meningkatkan kinerja dalam organisasi. Studi ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi guru untuk memahami *teacher burnout* sehingga para guru dapat secara aktif melakukan aktivitas yang dirasa dapat mengurangi *burnout*, menambah semangat bekerja, dan dapat meraih pencapaian diri yang lebih baik dengan lebih mengenal aspek-aspek dari *psychological capital*, *perceived organisational support*, dan *job satisfaction*.