

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi Guru merupakan peran yang strategis sebagai ujung tombak dalam upaya mencetak generasi penerus bangsa. Namun, dalam pekerjaannya guru banyak menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seiring dengan peningkatan dalam tuntutan profesionalisme, target capaian akademik siswa, penyesuaian kurikulum dan beban administrasi yang tinggi. Khususnya Pulau Jawa yang merupakan wilayah dengan jumlah penduduk dan institusi pendidikan terbanyak di Indonesia. Hal ini menjadikan Pulau Jawa sebagai pusat dalam dinamika dunia Pendidikan Nasional. Kondisi tersebut menjadikan guru di wilayah ini lebih rentan mengalami stres kerja akibat tingginya tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan.

Stres mengacu pada sebuah reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan, kejadian dan situasi dalam hidup. Menurut (Lazarus, 1966 dalam Adamopoulos, 2022) stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya. Dengan demikian, stres tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh bagaimana individu memahami dan menilai situasi yang dihadapi. Stres dialami oleh setiap individu dengan berbagai penyebab yang berbeda serta menimbulkan reaksi yang beragam.

Dalam konteks pekerjaan, stres berdampak pada menurunnya kapasitas individu dalam mencapai tujuan, serta mampu menghambat kemampuan dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi ini tidak hanya terjadi ketika tuntutan dalam pekerjaan melebihi kapasitas individu, tetapi juga ketika pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak dimanfaatkan secara efektif dalam lingkungan kerja, sehingga berpotensi mengganggu kinerja serta menurunkan efektivitas kerja individu. Fenomena stres kerja ini tidak hanya terjadi di Pulau Jawa maupun Indonesia, tetapi juga menjadi isu global. Stres kerja yang berlangsung secara terus – menerus dan tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi kondisi yang lebih serius, yaitu burnout.

World Health Organization (WHO) menyatakan burnout merupakan sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola dengan baik (WHO, 2019). Berdasarkan laporan (RAND Corporation, 2022), guru dan kepala sekolah mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan pekerja pada umumnya. Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan banyak tenaga pendidik mengalami stres dan burnout dalam menjalankan tugasnya.

Stres kerja mampu menyebabkan berkurangnya gairah kerja, *burnout*, dan kinerja yang buruk (Agyapong et al., 2022). Lingkungan dan pekerjaan yang kondusif dan beragam mampu menurunkan tingkat stres karyawan sehingga meningkatkan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan dampak stres kerja pada komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pikiran positif dan kepuasan kerja. Ketika tingkat stres

menurun, karyawan menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi (Wongsuwan et al., 2023). Guru di Indonesia menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, seperti beban administrasi, tanggung jawab akademik, serta tekanan dalam memenuhi target pembelajaran.

Di Indonesia, khususnya di Pulau Jawa berdasarkan survey dan riset dari UNDIP terdapat 70% guru di Jawa Tengah mengalami stres akibat tuntutan administrasi yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada guru merupakan masalah yang serius dan tidak dapat diabaikan. Kondisi stres pada guru cenderung berdampak pada munculnya kejenuhan, khususnya dalam kegiatan mengajar. Kejenuhan emosional kondisi ketika seorang individu merasa lelah secara mental dan fisik akibat dari tekanan pekerjaan yang meningkat dan tuntutan pekerjaan. Timbulnya kelelahan ini dipicu oleh berbagai kondisi psikologis, seperti perasaan bekerja secara berlebihan, munculnya rasa bersalah, ketidakberdayaan, kehilangan harapan, serta perasaan terjebak dalam situasi yang sulit.

Selain itu, stres dan burnout pada guru dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental sehingga menurunkan kesejahteraan individu. (Agyapong et al., 2022). Penelitian lain menemukan bahwa kepekaan yang lebih tinggi terhadap kebutuhan akademik dan perkembangan siswa berkaitan secara signifikan dengan tingkat kelelahan guru yang lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa guru yang lebih memperhatikan kebutuhan siswa mungkin lebih rentan terhadap kelelahan emosional (Duran et al., 2019). Menurut McGrath dan Altman, stres kerja merupakan ketidakseimbangan

substansial antara kemampuan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat dikaitkan dengan konsekuensi perilaku, fisik, dan psikologis yang parah (Khoshakhlagh et al., 2021).

Tingginya tingkat stres mampu menurunkan komitmen organisasional pada guru. Apabila dalam pengelolaannya tidak ditangani segera, maka akan sangat berdampak serius terhadap kualitas sebuah pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional guru. Namun demikian, pengaruh dalam stres kerja terhadap komitmen organisasional tidak selalu secara langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain. Komitmen organisasional merupakan aspek penting dalam memahami perilaku karyawan dalam organisasi, karena berkaitan dengan tingkat keterikatan, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi.

Individu dengan komitmen organisasional yang rendah cenderung menunjukkan penurunan kinerja, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasional dapat ditunjukkan melalui penurunan kinerja, rendahnya keterlibatan kerja, serta meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (*turnover*). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasional salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan komitmen organisasional, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya turnover serta menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja di sini berperan sebagai faktor yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja ini mengacu pada beberapa aspek seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas dan pekerjaan itu sendiri. Karyawan akan lebih puas jika memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut. sehingga kepuasan kerja menjadi faktor penyeimbang antara stres kerja dengan komitmen organisasional. Selain kepuasan kerja, pikiran positif juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pikiran positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan dalam pekerjaan, serta komitmen organisasional karyawan.

Studi yang dipublikasikan oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa individu yang memiliki sikap optimis cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh promosi, lebih aktif terlibat dalam pekerjaan, serta lebih kecil kemungkinan mengalami kelelahan dibandingkan individu yang pesimis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja terhadap komitmen organisasional belum menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh signifikan. Perbedaan temuan ini menunjukkan hubungan antara stres dan komitmen organisasional tidak bersifat

sederhana, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Dalam hal ini, faktor psikologis seperti pikiran positif dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting sebagai variabel moderator dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional.

Ketidakkonsisten ini menunjukkan pada hasil penelitian yang perlu untuk dikaji lebih lanjut. Perbedaan pada hasil ini diduga dipengaruhi oleh karakteristik responden, konteks penelitian, serta variabel lain yang belum sepenuhnya dikembangkan dalam penelitian sebelumnya.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor industri tertentu, sehingga hasil penelitian tersebut memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi pada konteks tenaga pendidik. Selain itu, penelitian secara simultan mengkaji peran moderasi pikiran positif dan kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional masih relatif terbatas, khususnya pada konteks guru di Indonesia. Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta, serta mengkaji peran pikiran positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam

hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan, mengingat tingginya tingkat stres dan burnout yang dialami oleh tenaga pendidik sebagai isu yang semakin mendapat perhatian secara global

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, penelitian ini berfokus pada penjelasan pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan pikiran positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta?
2. Apakah pikiran positif memoderasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Terdapat batasan masalah yang disusun oleh peneliti dengan tujuan agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut :

1.3.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasakan ketika dihadapkan pada kebutuhan, keterbatasan, dan peluang penting dengan hasil yang tidak pasti. Stres kerja mengacu pada karakteristik lingkungan kerja yang berbeda yang dianggap mengancam oleh karyawan (NA Ismal et al., 2022). Situasi stres ini dapat dijelaskan dengan model sindrom adaptasi umum. Dalam model ini tuntutan pekerjaan terdiri dari kecepatan operasional, kuantitas pekerjaan, dan konflik sebagai akibat dari persyaratan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi merupakan tuntutan psikologis yang akan menyebabkan kelelahan dan mengakibatkan stres. Seorang individu akan menjadi lelah ketika terus mempertahankan kecepatan operasional dan menjadi khawatir jika tidak dapat mengerjakan tugas tepat waktu.

1.3.2 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dalam konteks hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian di dalamnya (Meyer & Allen, 1991 dalam Herrera & Heras-rosas, 2021). Komitmen organisasional ini mencakup tiga hal utama yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Komitmen organisasional ini diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh stres kerja, serta dimoderasi oleh pola pikir positif dan kepuasan kerja. Komitmen organisasional

digunakan sebagai indikator kinerja, motivasi dan sikap kinerja karyawan.

1.3.3 Pikiran Positif

Pikiran positif digunakan untuk menerima suatu kondisi bermasalah yang muncul dengan kekuatan dan mendorong keberhasilan dalam berbagai aspek dengan cara kerja yang konstruktif. Pikiran positif mengarah pada tindakan yang baik dan hasil yang positif (Mayer & Vanderheiden, 2021). Pikiran positif terjadi di dalam situasi kerja pikiran positif sebagai variabel moderasi yang mampu memperlemah dampak negatif stres kerja terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian ini faktor yang membentuk pola pikiran positif seperti latar belakang psikologis, pengalaman hidup atau budaya.

1.3.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada emosi yang menyenangkan (Montuori et al., 2022). Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang dalam konteksnya berarti bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional. Kepuasan kerja mencakup pada persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, gaji, serta peluang pengembangan karier. Aspek lain dari kepuasan hidup secara umum atau *work – life balance* tidak menjadi bagian dalam analisis. Kepuasan secara umum terhadap

situasi kerja. Kepuasan kerja ini tidak membahas efek langsung dari kinerja, loyalitas atau kesejahteraan kerja secara umum.

1.4 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis peran moderasi pikiran positif pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis peran moderasi kepuasan kerja pada pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional pada guru di Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1.3.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan stres kerja, komitmen organisasional, pikiran positif dan kepuasan kerja.

1.3.2 Manfaat Praktis

- 1.3.2.1 Hasil penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan maupun instansi sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan pikiran positif dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

1.3.2.2 Hasil penelitian dapat menambah pemahaman dan wawasan terkait pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional dengan pikiran positif dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pada bagian penelitian ini memberikan gambaran umum penelitian yang meliputi beberapa bagian utama yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua pada bagian penelitian ini menjelaskan konsep dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan sebagai landasan teori, rincian peneliti terdahulu, penyusunan kerangka penelitian, dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga pada bagian penelitian ini berisi lingkup penelitian seperti jenis lokasi, populasi, serta sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan sampel, instrument penelitian, metode pengujian instrument dan metode analisis data penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab keempat pada bagian penelitian ini berfokus pada pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan. Dalam pembahasan mencakup deskripsi data, analisis terhadap masing-masing variabel penelitian, hambatan yang dihadapi selama penelitian, serta hasil uji hipotesis. Selain itu, bab ini juga membahas interpretasi hasil penelitian dengan mengacu pada teori yang telah dikaji dalam tinjauan pustaka.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir pada bagian penelitian ini merangkum hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh. Selain itu, terdapat implikasi teoritis dan praktis, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya guna memperdalam atau memperluas kajian yang telah dilakukan.