

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini pendidikan dianggap sebagai komponen yang sangat penting dan merupakan bagian dari kebutuhan manusia. Dengan keberadaan ilmu pengetahuan yang semakin melaju dan teknologi yang semakin bertumbuh, mengharuskan manusia untuk selalu bergerak dan berubah mengikuti arus perkembangan zaman. Dalam hal ini yang harus diperhatikan ada pada bidang pendidikan, dimana pendidikan ditujukan untuk membangun karakter bangsa yaitu menjadi insan seutuhnya yang mempunyai kualitas iman, budi pekerti dan rasionalitas yang tinggi.

Pendidikan tersebut dijadikan sebagai sebuah jalan sekaligus patokan terkait keberhasilan dan perkembangan bagi suatu negara dalam membentuk insan yang berkualitas. Kualitas pendidikan akan menentukan kualitas dari sumber daya manusianya dan dengan adanya kualitas pendidikan yang baik maka dianggap dapat meningkatkan kualitas hidup manusia pada segala aspek kehidupan. Guru atau pendidik merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting pada dunia pendidikan, yaitu dengan memimpin berjalannya kegiatan pembelajaran sehari-hari di sekolah.

Demi mencapai keunggulan kompetitif dan usaha untuk mencapai tujuan pendidikan, maka kualitas dari para sumber daya manusia yang ada didalamnya perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Kualitas guru dan pendidik yang tinggi, akan memudahkan sekolah atau lembaga pendidikan untuk mencapai visi dan misi yang telah dirancang dan disusun sebelumnya. Sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup lembaga pendidikan, maka salah satu hal yang

harus diperhatikan adalah aspek kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) atau pada lingkup ini yaitu para guru maupun pendidik. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja seorang guru akan berdampak secara langsung bagi kinerja pendidik selama melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam kegiatan belajar mengajar sehari-harinya.

Pada awal tahun 2020 terdapat kejadian yang tidak terduga, yaitu berbagai negara didunia termasuk Indonesia harus menghadapi situasi yang kurang menyenangkan, berupa rintangan penyakit atau virus bernama *Covid-19*. Penyebaran virus *Covid-19* sampai saat ini masih tinggi dan memakan banyak korban jiwa, menyebabkan ditetapkan situasi bernama "*Pandemi Covid-19*".

Situasi tersebut menyebabkan berbagai sektor ikut mengalami kendala mulai dari sektor ekonomi, sektor penerbangan, sektor pendidikan dan sektor-sektor lainnya pun ikut terdampak. Untuk mengambil langkah pencegahan risiko terjadinya penularan dan penyebaran virus *Covid-19* ini semakin luas lagi dan memburuk, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan-kebijakan penting diantaranya berupa *Work From Home*.

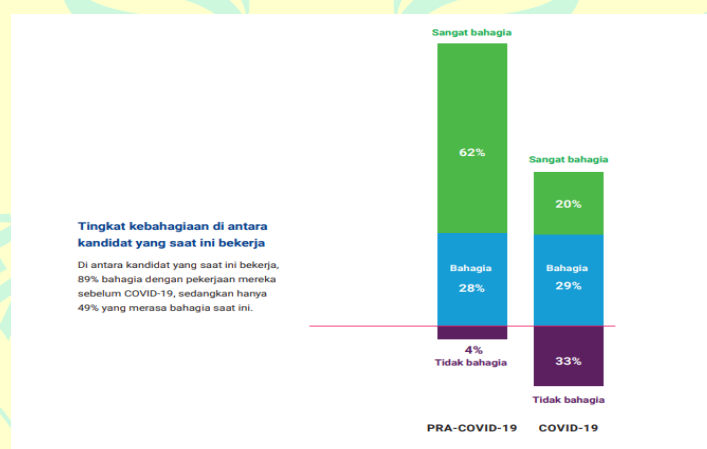
Dikutip dari hukumonline.com, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Provinsi DKI Jakarta sendiri telah menerbitkan surat edaran dengan Nomor 14/SE/2020 Tahun 2020 terkait Himbauan Bekerja di Rumah (*Work From Home*). Dengan terbitnya surat tersebut diharapkan dapat menjadi langkah untuk meminimalisir adanya risiko penularan virus *Covid*. Pemberlakuan *Work From Home* ini bukan hanya wajib untuk dijalankan oleh pekerja di perusahaan atau instansi saja, tetapi juga wajib untuk dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada pada lingkup pendidikan yaitu guru, peserta didik maupun warga sekolah lainnya.

Peraturan tersebut tertera pada Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat *Coronavirus Disease (Covid-19)* dimana salah satu pokok penting dalam edaran ini terkait kebijakan Pembelajaran Daring/Jarak Jauh (PJJ), yang memiliki

penjelasan bahwa semua kegiatan pembelajaran sehari-hari dilaksanakan dirumah masing-masing atau jarak jauh.

Dengan dikeluarkannya kebijakan *Work From Home* (WFH) ini diketahui dapat memengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki oleh para pekerja. Dikutip dari republika.id, berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *JobStreet* pada bulan Oktober tahun 2020, didapati informasi bahwa sebesar 86% pekerja di Indonesia merasakan adanya perubahan dalam hidup mereka selama pandemi *Covid-19* muncul sejak awal 2020.

Survei tersebut menjelaskan bahwa kualitas hidup yang dimiliki oleh pekerja mengalami perubahan selama pandemi yaitu ada penurunan yang dirasakan oleh mereka selama menjalani pekerjaannya. Sebesar 33% pekerja yang merupakan responden pada survei tersebut berpendapat bahwa tidak lagi merasa bahagia selama menjalankan pekerjaannya dikarenakan situasi yang mereka hadapi.



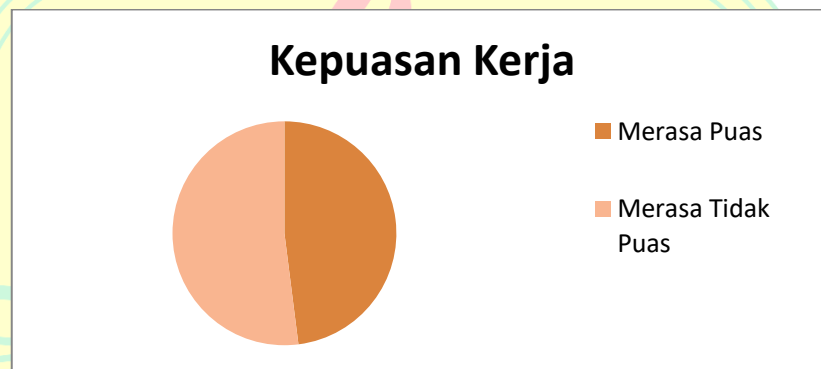
Gambar 1.1 Tingkat Kebahagiaan Pekerja

Sumber: Jobstreet.com

Walaupun bukan merupakan faktor dominan, tetapi salah satu faktor yang dapat memengaruhi ketidakpuasan mereka berupa penyelenggaraan bekerja dari rumah. Dari hasil penelitian tersebut didapati informasi bahwa kebijakan *Work From Home* berdampak pada rendahnya tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh para pekerja dan timbulnya rasa ketidakpuasan pekerja saat menjalani pekerjaan mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama pelaksanaan *Work From Home* berlangsung,

terdapat banyak kendala yang memengaruhi kualitas hidup para pekerja dan berdampak pada kepuasan kerja yang dialami oleh para karyawan, serta mereka tidak lagi merasa bahagia akan situasi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan kepada 25 responden yaitu guru aktif yang mengajar di SMK Negeri dalam wilayah DKI Jakarta, ditemukan bahwa terdapat 13 responden merasakan adanya ketidakpuasan saat menjalani pekerjaan mereka, sedangkan 12 responden lainnya merasakan kepuasan saat menjalani pekerjaan mereka selama *Work From Home* diselenggarakan. Dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

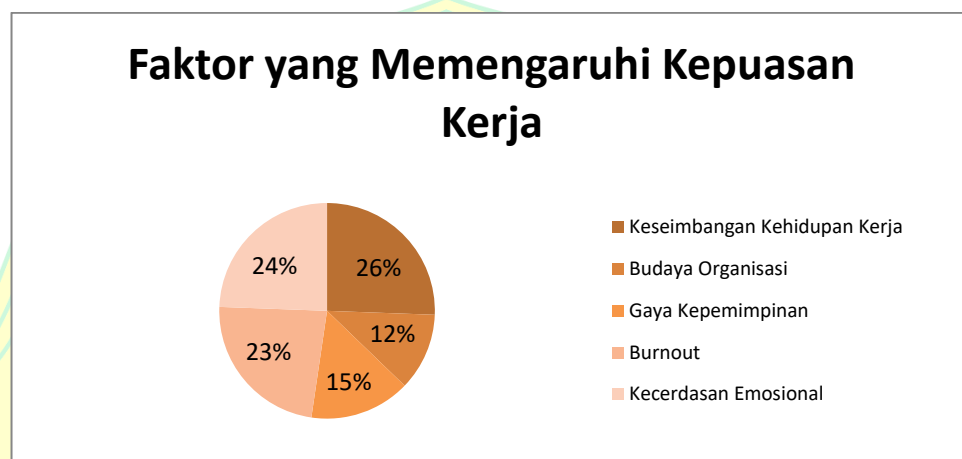


Gambar 1.2 Hasil Pra-riset Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar diatas dapat dikatakan bahwa selama *Work From Home* diselenggarakan masih banyak guru yang merasakan adanya ketidakpuasan yang dirasakan selama menjalani pekerjaannya, yaitu disebabkan banyak faktor yang dianggap dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang pekerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya berupa faktor internal (faktor dari dalam diri) dan faktor eksternal (faktor dari luar). Menurut Hariani (2022) kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya berupa faktor keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi dan juga gaya kepemimpinan. Sedangkan As'ad menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat tampak dari banyak faktor diantaranya faktor psikologi, faktor sosial serta faktor fisik berupa pekerjaan monoton yang dapat menyebabkan *burnout* (Arrozak et al., 2020). Sedangkan menurut Nuriyani (2021) tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat

diperoleh dari berbagai faktor diantaranya berupa kecerdasan emosional serta kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan kepada 25 responden yaitu guru yang aktif mengajar di SMK Negeri di DKI Jakarta, ditemukan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seorang guru, diantaranya sebagai berikut:



Gambar 1.3 Hasil Pra-riset Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Oleh Penguji (2022)

Berdasarkan hasil pra-riset tersebut ditemukan bahwa faktor keseimbangan kehidupan kerja memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 26%, dilanjutkan dengan kecerdasan emosional dengan persentase sebesar 24%, serta *burnout* dengan persentase sebesar 23%. Sedangkan faktor lain dianggap kurang memengaruhi kepuasan kerja dikarenakan memiliki persentase terendah, berupa faktor budaya organisasi dengan persentase sebesar 12% dan faktor gaya kepemimpinan dengan persentase sebesar 15%.

Dengan adanya data tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan suatu penelitian dengan memilih faktor yang memiliki pengaruh terbesar pada kepuasan kerja seorang guru diantaranya berupa faktor kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja dan *burnout*. Untuk mendukung hasil pra-riset, wawancara pra-riset dilakukan kepada

beberapa guru aktif SMK Negeri 16 Jakarta yang sedang menjalankan *Work From Home*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa guru masih kesulitan untuk membagi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan personal mereka dengan kehidupan pekerjaan mereka.

Serta masih kesulitan dalam mengatur kecerdasan emosional sehingga sering timbulnya perasaan emosional saat melaksanakan pembelajaran secara daring. Selanjutnya dari hasil wawancara ditemukan pula informasi berupa kendala yang harus dihadapi oleh guru selama menjalankan *Work From Home* yang mengakibatkan timbulnya rasa lelah baik secara fisik, emosional maupun secara mental dan menyebabkan mulai timbulnya tanda-tanda *Burnout* pada diri mereka.

Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab tingkat kepuasan kerja menjadi meningkat atau menurun diantaranya berupa kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan-kerja (*Work life balance*) dan *Burnout*. Dalam dunia kerja, kecerdasan emosional memiliki hubungan dengan kepuasan yang dirasakan oleh para pekerja. Dimana rasa puas akan pekerjaannya menandakan bahwa pekerja tersebut merasa senang dan mencintai pekerjaan mereka. Keseimbangan kehidupan-kerja itu sendiri adalah sebuah kondisi dimana seorang pekerja menginginkan adanya keseimbangan dalam memenuhi kewajibannya untuk keluarga dan kewajibannya untuk menuntaskan pekerjaannya, dengan seimbang kedua hal tersebut dapat membantu para pekerja untuk meminimalisir timbulnya konflik dan dengan rendahnya konflik maka akan merasakan peningkatan kepuasan saat bekerja (Yusnani & Prasetyo, 2018).

Ketika seorang individu memiliki kontrol yang baik atas kehidupan personal dan pekerjaannya, maka individu dapat merasakan keseimbangan diantara keduanya dan untuk dapat memiliki kontrol diri yang baik, seorang individu harus memiliki kecerdasan emosional yang baik pula (Sirgy & Lee, 2017). Oleh karena itu keseimbangan kehidupan-kerja dianggap dapat menjadi faktor yang memediasi atau mempengaruhi kepuasan yang akan dirasakan oleh pekerja, dimana dengan keseimbangan

kehidupan-kerja yang baik dan kecerdaan emosional yang baik maka akan membantu pekerja untuk meraih kepuasan saat menjalani pekerjaan tersebut.

Kecerdasan emosional juga memainkan peran penting dalam berbagai aspek, diantaranya berupa aspek kelelahan (*burnout*) dan kepuasan dalam hidup termasuk kepuasan kerja (Cazan & Năstăsă, 2015). Sedangkan Ayu & Dharmapatni (2019) menjelaskan bahwa *burnout* mengacu pada hilangnya minat dan kepuasan kerja karena kondisi kerja yang penuh tekanan. Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka merasa lelah secara emosional dan fisik dan tidak mampu merespons secara positif tanggung jawab dan peluang karir mereka.

Jika hal tersebut tidak diperhatikan dan berkelanjutan maka akan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan guru tersebut. Oleh karena itu *Burnout* dianggap dapat menjadi faktor yang memediasi atau mempengaruhi kepuasan yang akan dirasakan oleh pekerja, dimana dengan tingkat *burnout* yang rendah dan kecerdaan emosional yang baik maka akan membantu pekerja untuk meraih kepuasan saat menjalani pekerjaan tersebut.

DKI Jakarta merupakan salah satu wilayah yang menerapkan kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Dikutip dari republika.co.id, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta telah mengeluarkan Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Nomor 467 Tahun 2020 tentang Kalender Pendidikan Tahun Pelajaran 2020/2021 yang berisikan informasi bahwa selama kondisi pandemi, pembelajaran dilakukan melalui Pembelajaran Jarak Jauh atau dikenal dengan istilah *Blended Learning*.

Dengan dikeluarkannya surat edaran tersebut mengharuskan guru maupun peserta didik untuk cepat beradaptasi dengan gaya belajar yang baru, yaitu dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran di rumah masing-masing dan harus mempersiapkan secara mandiri beragam media dan metode pembelajaran yang dapat mendukung kelancaran proses pembelajaran sehari-harinya.

Selama kebijakan ini berlangsung, banyak sekali kendala yang bermunculan sehingga menyebabkan berbagai hal yang tidak diinginkan terjadi dan alhasil berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Dikutip dari bdkjakarta.kemenag.go.id, selama diselenggarakannya pembelajaran jarak jauh, guru diharuskan menata pembelajaran yang bisa diakses oleh seluruh peserta didik. Sedangkan faktanya masih sering terlihat guru yang belum memiliki keterampilan dalam memanfaatkan beragam teknologi penunjang pembelajaran, seperti penggunaan laptop dan penggunaan beragam media yang melibatkan internet.

Permasalahan selanjutnya berupa jam kerja, dimana jika pekerjaan dilakukan di kantor maka jam kerja sudah ditetapkan atau terjadwal berdasarkan jam operasional, sedangkan saat bekerja dari rumah, jam kerja dirasa lebih panjang dari pada jam kerja pada umumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Jobstreet.com* menyatakan bahwa bekerja dari rumah memengaruhi jam kerja karyawan, yaitu dimana karyawan yang bekerja dari rumah sebesar 50 % merasa mereka bekerja lebih lama dari jam kerja pada umumnya, sementara hanya sepertiga dari mereka atau sebesar 33% pekerja yang merasa memiliki waktu kerja yang lebih singkat.



Gambar I.3 Hasil Penelitian Jobstreet.com

Sumber : Jobstreet.com

Hal menarik lainnya berupa kenyataan bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki jam kerja lebih panjang juga tetap mengerjakan berbagai pekerjaan rumah yaitu sebesar 58% dan sebesar 7% karyawan

diminta oleh anggota keluarganya untuk melakukan lebih banyak pekerjaan rumah tangga. Berikut merupakan grafik terkait hasil penelitian yang dilakukan oleh Jobstreet.com:

Di antara karyawan yang diharuskan bekerja dari rumah, setengahnya bekerja untuk durasi kerja yang lebih lama dan hampir separuh (48%) mengubah waktu kerja mereka dan/atau mengerjakan lebih banyak pekerjaan rumah tangga (47%).

	Jam kerja lebih panjang (n=457)	Jam kerja lebih singkat (n=306)
Mengerjakan lebih banyak pekerjaan rumah tangga	58%	36%
Meminta anggota keluarga lainnya untuk mengerjakan lebih banyak pekerjaan rumah tangga	7%	6%

Gambar I.4 Hasil Penelitian Jobstreet.com

Sumber : Jobstreet.com

Dari hasil penelitian tersebut didapati informasi bahwa penyelenggaraan *Work From Home* (WFH) mempengaruhi kehidupan pekerjaan dan personal para pekerja. Dengan diberlakukannya kebijakan *Work From Home* (WFH) menyebabkan karyawan harus menghadapi situasi dimana hilangnya batas antara kehidupan personal (pribadi) mereka dan kehidupan professional.

Oleh karena itu, karyawan seringkali merasa kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara membagi kehidupan personal mereka dengan kehidupan pekerjaan mereka, salah satu penyebabnya yaitu jam kerja yang tidak menentu dan banyaknya kendala yang harus dihadapi selama melaksanakan *Work From Home*. Dengan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal, maka akan membantu pekerja meraih kepuasan hidup dan kepuasan kerja yang baik.

Dikutip dari kompas.com, banyak sekali kendala yang harus dihadapi oleh seorang guru selama menjalankan *Work From Home*, yang menyebabkan timbulnya tanda-tanda kecemasan dalam diri seorang guru, sering merasakan emosi berlebih dan seringkali menarik diri dari

kehidupan sosialnya, dimana hal tersebut menyebabkan kemerosotan kompetensi sosial yang mereka rasakan secara keseluruhan. Tentunya hal tersebut dapat memengaruhi dan berdampak buruk bagi pendidikan di Indonesia. Dengan adanya tanda timbulnya *burnout* pada diri seorang guru, dicemaskan dapat mengganggu mental guru tersebut dan berdampak pula bagi peserta didik, dimana jika terjadi secara berlarut-larut dapat berujung depresi. Serta dapat pula menyebabkan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh guru menjadi terganggu.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang paling banyak diteliti saat ini dan merupakan bagian dari isu-isu kritis dalam bidang sumber daya manusia. Seorang karyawan yang puas akan pekerjaannya memiliki pengaruh positif dan membawa nilai kerja yang diinginkan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dari perusahaan atau lembaga dimana mereka bekerja.

Begitu pula dengan guru, dimana merupakan salah satu karyawan yang bekerja untuk lembaga pendidikan. Kepuasan kerja guru yang tinggi akan membawa pengaruh positif dan nilai kerja yang baik, sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi lembaga pendidikan dimana guru tersebut bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dan *burnout* sebagai variabel mediasi, yaitu dengan melakukan studi kasus kepada para pekerja yang memiliki kewajiban untuk mengikuti kebijakan *Work From Home* dari perusahaan atau lembaga dimana mereka bekerja.

Pada penelitian ini, dipilih lokasi dan sampel penelitian yaitu guru-guru SMK Negeri yang berada di DKI Jakarta. Sekolah tersebut memberikan kewajiban kepada seluruh guru atau pendidik mereka untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di rumahnya masing-masing atau secara daring dan dikenal dengan istilah "Pembelajaran Jarak Jauh".

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini berupa besaran pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja dan *Burnout*. Adapun pertanyaan penelitian pada skripsi ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Burnout*?
6. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai mediasi?
7. Apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Burnout*.

6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai mediasi.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Burnout* sebagai mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan untuk terus menjaga dan memperhatikan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup pendidikan, dimana pada penelitian ini sumber daya manusianya yaitu adalah para tenaga pendidik dan guru. Sehingga dengan adanya penelitian ini akan membantu pimpinan lebih peka terhadap kondisi emosional para pendidik atau guru, alhasil dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja para guru dan pendidik sehingga akan meningkatkan pula produktivitas sekolah dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan sekolah dengan baik.

1.4.2 Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat menjadi tambahan informasi dan wawasan yang baru terkait dengan topik kecerdasan emosional, keseimbangan kehidupan kerja dan *burnout* bagi para pembaca, dan dapat menjadi sebuah referensi untuk dilakukannya penelitian sejenis di waktu yang akan datang.