

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses yang membantu siswa mencapai potensi maksimal mereka. Sebuah bangsa dapat mengembangkan sumber daya manusia yang kompetitif dan berciri khas melalui pendidikan. Pendidikan merupakan landasan utama dalam mempersiapkan generasi yang mampu menghadapi perubahan zaman. Karena kualitas pendidik dan kualitas pendidikan saling terkait erat, guru memegang peranan penting dalam meningkatkan standar pembelajaran.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa guru sering kali dihadapkan pada beban kerja yang berat, tuntutan administratif yang tinggi, dan kurangnya dukungan sosial dan institusional. Kondisi ini dapat menimbulkan stres di tempat kerja dan mengurangi kepuasan profesional. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kerja di sektor pendidikan memiliki jam kerja yang relatif panjang dan beban administratif yang besar, sehingga berisiko terhadap kesehatan mental dan kepuasan kerja. Menurut survei RAND yang dilakukan di Amerika Serikat pada tahun 2024, 78% guru sekolah dasar dan menengah mempertimbangkan untuk resign, dan 60% di antaranya melaporkan merasa kelelahan emosi terus menerus (RAND Corporation, 2024).

Guru menghadapi berbagai tuntutan internal seperti menjaga disiplin kelas, mendorong partisipasi siswa, menghadapi perbedaan individu, melaksanakan penilaian akademik, serta berinteraksi dengan orang tua, ditambah keterbatasan sumber belajar, perubahan kurikulum yang sering terjadi, dan kondisi siswa yang beragam. Beragam tekanan tersebut sering menimbulkan frustrasi karena guru harus menguasai banyak hal dalam waktu yang terbatas (M. Sulton, 2022). Situasi ini semakin diperberat oleh masalah eksternal, seperti rendahnya gaji terutama pada guru honorer, perubahan regulasi pendidikan, serta keterbatasan infrastruktur dan fasilitas pembelajaran. Kondisi tersebut menegaskan pentingnya dukungan sosial dari lingkungan sekolah, melalui workshop, penyediaan informasi terkini, pelatihan seperti PPG, serta bantuan dalam memahami teknologi informasi, karena tuntutan

profesional dan proses adaptasi yang tinggi dapat menurunkan motivasi maupun kepuasan kerja guru (Rahmawati & Amaluddin, 2024).

Tingkat kepuasan kerja guru merupakan aspek krusial yang mempengaruhi sikap profesional, semangat kerja, serta kualitas pengajaran yang diberikan. (Yusuf et al., 2015) kepuasan kerja guru merupakan fenomena penting yang berkaitan dengan kontribusi guru terhadap pengembangan pendidikan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan (Fuming & Jiliang, 2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan sikap profesional, passion dalam mengajar, serta antusiasme kerja yang pada akhirnya memengaruhi keseluruhan sistem pendidikan.

(George Jennifer & Jones, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencakup aspek mental, emosional, dan fisik seseorang terhadap pekerjaannya. (Judge et al., 2012) menambahkan bahwa kepuasan kerja terdiri atas respons kognitif, perilaku, dan afektif terhadap situasi kerja. (Locke, 1976) mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari pengalaman kerja individu. kepuasan kerja mencakup perasaan dan sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya dalam definisi yang komprehensif. Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai respons psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru merupakan salah satu penentu utama dalam peningkatan kualitas proses pembelajaran di lingkungan pendidikan. (Alief et al., 2025) menegaskan bahwa ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu akan mendorong motivasi, meningkatkan komitmen, serta memperbaiki kualitas pembelajaran yang mereka berikan. Tingkat kepuasan kerja memiliki implikasi langsung terhadap kualitas kinerja profesional guru. (Sari et al., 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja guru menjadi faktor kritis dalam menentukan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang mereka berikan. Hal ini dapat diidentifikasi bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain kondisi lingkungan kerja, sistem manajemen sekolah, serta faktor sosial dan ekonomi yang melingkupi profesi guru.

Harahap & Tirtayasa dalam (Eufrasia pasapan H. Tamzill, 2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan dan penilaian seseorang atas

pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Definisi tersebut menekankan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan terpenuhinya ekspektasi dan kebutuhan individu terhadap pekerjaan.

Kelelahan emosional merupakan kondisi ketika individu merasakan kelelahan emosional yang intens akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan. Pada penelitian terdahulu kelelahan emosional ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Maslach dalam (Christianto & Putra, 2016) mendefinisikan gejala kelelahan emosional sebagai individu merasa lelah dan tidak bertenaga, kehilangan energi, frustrasi, kehilangan semangat serta tidak mampu memberikan pelayanan dengan baik. (Richards et al., 2017) menyatakan bahwa kelelahan emosional telah dikaitkan dengan berkurangnya kepuasan kerja serta meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan profesi mengajar

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja guru. (Hariyanti & Laily, 2020) menyatakan bahwa dukungan sosial diperlukan karena individu membutuhkan bantuan dari orang lain berupa nasehat, empati, perhatian, cinta, dan waktu untuk menjalani kehidupan yang lebih baik. Dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai sumber kenyamanan emosional, tetapi juga menjadi faktor protektif yang dapat meningkatkan kualitas pengalaman kerja. Dukungan sosial berperan penting dalam membangun kepuasan kerja guru melalui perasaan dihargai, diterima, dan didukung oleh lingkungan sekitar. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang sehat dapat memperkuat kondisi psikologis guru dan meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi ke lapangan langsung dan hasil pra-survei terhadap 5 guru Sekolah Dasar yang dilaksanakan pada 16 N0vember 2025, ditemukan bahwa sebagian besar guru mengalami masalah terkait kepuasan kerja.

Tabel 1. *Pre-eliminary* kepuasan kerja

Responden	Aspek Kepuasan Kerja		
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Kepuasan Terhadap Siswa	Kepuasan Terhadap Orang Tua
1	✓	✓	✓
2	✓	✓	✓
3	✓	✓	✓
4	✓	✓	✓
5	✓	✓	✓

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel kepuasan kerja diketahui bahwa sebanyak 5 guru memenuhi aspek kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap siswa, kepuasan terhadap orang tua. Pada aspek kepuasan terhadap rekan kerja, sebagian guru menyampaikan bahwa hubungan kerja dengan sesama guru pada umumnya berjalan dengan baik, namun dalam beberapa kondisi kerja sama dan dukungan antar rekan kerja belum terjalin secara optimal. Beberapa guru mengungkapkan bahwa komunikasi dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas terkadang masih kurang efektif, sehingga memengaruhi kenyamanan dalam bekerja serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Pada aspek kepuasan terhadap siswa, sebagian guru menyampaikan bahwa perilaku dan kedisiplinan siswa dalam proses pembelajaran masih menjadi tantangan tersendiri. Beberapa guru mengungkapkan bahwa masih terdapat siswa yang kurang fokus, kurang disiplin, atau kurang menunjukkan sikap yang mendukung kegiatan belajar di kelas.

Pada aspek kepuasan terhadap orang tua, sebagian guru menilai bahwa tingkat perhatian dan keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pendidikan anak masih belum optimal. Beberapa guru menyampaikan bahwa komunikasi antara pihak sekolah dan orang tua terkadang belum berjalan secara intensif, sehingga dukungan orang tua terhadap kegiatan belajar siswa di rumah maupun di sekolah belum sepenuhnya maksimal.

Tabel 2. *Pre-eliminary* kelelahan emosional

Responden	Dimensi Kelelahan Emosional	
	Emotional Fatigue	Emotional Hopelessness
1	✓	✓
2	✓	✓
3	✓	✓
4	✓	✓
5	✓	✓

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel kelelahan emosional diketahui bahwa sebanyak 5 guru memenuhi Emotional Fatigue dan Emotional Hopelessness. Pada aspek emotional fatigue, sebagian guru masih mengalami kelelahan secara emosional dan mental dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Beberapa guru menyampaikan adanya pengalaman ketika tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, seperti mempersiapkan materi pembelajaran, mengelola kelas, serta menyelesaikan berbagai tugas administratif, membuat mereka merasa terkuras secara emosional. Kondisi tersebut terkadang menimbulkan perasaan lelah, tertekan, dan berkurangnya energi dalam menjalankan aktivitas mengajar sehari-hari, sehingga berpotensi memengaruhi kondisi emosional guru dalam bekerja.

Pada aspek emotional hopelessness, sebagian guru menyampaikan bahwa berbagai tantangan dalam pekerjaan terkadang membuat mereka mengalami penurunan semangat dan motivasi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik. Beberapa guru mengungkapkan bahwa tekanan pekerjaan yang terus berlangsung serta berbagai kesulitan dalam proses pembelajaran dapat memunculkan perasaan ragu terhadap kemampuan diri dan harapan terhadap pekerjaan yang dijalani. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi perasaan optimisme guru terhadap profesinya serta makna yang mereka rasakan dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Tabel 3. *Pre-eliminary* dukungan sosial

Responden	Aspek Dukungan Sosial			
	Dukungan Emosional	Dukungan Informasional	Dukungan Instrumental	Dukungan Penilaian
1	✓	✓	✓	✓
2	✓	✓	✓	✓
3	✓	✓	✓	✓
4	✓	✓	✓	✓
5	✓	✓	✓	✓

Berdasarkan tabel di atas, pada variabel dukungan sosial diketahui bahwa sebanyak 5 guru memenuhi aspek dukungan emosional, dukungan informasional, dukungan instrumental, dan dukungan penilaian. Pada aspek dukungan emosional, sebagian guru merasa bahwa tidak selalu ada pihak yang benar-benar memahami beban emosional yang mereka alami dalam menjalankan pekerjaan. Beberapa guru mengungkapkan bahwa ketika menghadapi tekanan atau kesulitan, mereka lebih sering memilih untuk memendam perasaan, menangis sendiri, atau berusaha mengelola tekanan tersebut secara mandiri. Hal ini terjadi karena mereka merasa belum sepenuhnya memperoleh empati dan perhatian dari lingkungan sekitar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan emosional yang diterima guru masih terbatas, sehingga berpotensi memperberat kelelahan emosional yang dirasakan, terutama ketika beban kerja berada pada tingkat yang tinggi.

Pada aspek dukungan penilaian, permasalahan terlihat dari masih minimnya pengakuan dan apresiasi terhadap usaha serta kontribusi yang telah diberikan oleh guru. Beberapa guru merasa bahwa kerja keras, kedisiplinan, serta tanggung jawab yang telah dijalankan dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya mendapatkan perhatian yang sebanding, baik dari pihak sekolah maupun dari rekan kerja. Kurangnya penghargaan ini menimbulkan perasaan kecewa dan kurang dihargai, yang dalam jangka panjang berpotensi memengaruhi motivasi serta semangat kerja guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

Pada aspek dukungan instrumental, sebagian guru menghadapi situasi kewalahan akibat beban tugas yang cukup banyak tanpa adanya bantuan yang memadai dari rekan kerja atau lingkungan kerja di sekitarnya. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka sering kali harus menyelesaikan berbagai tanggung jawab secara mandiri, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan waktu yang terbatas. Kondisi tersebut membuat guru harus bekerja dalam keadaan terburu-buru dan kelelahan, sehingga pelaksanaan tugas tidak selalu dapat berjalan secara optimal. Dalam praktiknya, guru berusaha menyesuaikan cara kerja agar seluruh tugas tetap dapat diselesaikan.

Pada aspek dukungan informasional, permasalahan terlihat dari terbatasnya akses guru terhadap saran, arahan, maupun masukan yang dapat membantu dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Tidak semua guru memiliki rekan yang dapat dijadikan tempat berdiskusi untuk memperoleh pandangan atau solusi alternatif. Akibatnya, guru cenderung menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara mandiri tanpa dukungan informasi yang memadai. Situasi ini terutama dirasakan ketika guru menghadapi kondisi kerja yang cukup kompleks dan membutuhkan pertimbangan yang cepat serta tepat.

Berdasarkan fenomena diatas, dapat disimpulkan bahwa guru menunjukkan adanya permasalahan pada kepuasan kerja yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Guru menghadapi beban kerja dan tanggung jawab yang meningkat, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun tugas administratif, yang tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang sepadan. Selain itu, keterbatasan fasilitas, kebijakan sekolah yang kerap berubah secara mendadak, serta minimnya apresiasi terhadap kinerja turut memengaruhi cara guru memandang pekerjaannya.

Guru yang mengalami tekanan kerja berkepanjangan cenderung mengalami kelelahan emosional yang ditandai dengan menurunnya energi, meningkatnya rasa jenuh, dan berkurangnya motivasi, sehingga memengaruhi evaluasi guru terhadap pekerjaannya secara kurang positif. (Babakus et al, 1999) menyatakan bahwa individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Sejalan dengan itu, (Bagozzi dalam Yulastini

,2015) menjelaskan bahwa respons emosional negatif yang muncul dari tekanan kerja akan membentuk sikap kurang positif terhadap pekerjaan. (Dewantara dan Swasti, 2025) menyatakan bahwa kelelahan emosional berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih rendah, ditandai dengan menurunnya motivasi dan kesulitan memaknai pekerjaan secara positif.

Dukungan sosial juga menjadi faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa guru tidak selalu memperoleh dukungan emosional, penghargaan, maupun bantuan praktis yang memadai dari lingkungan kerja. (Fuji, 2023) menyatakan bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan stres kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja, karena individu yang merasa diperhatikan dan didukung cenderung mengevaluasi pekerjaannya secara lebih positif. (Fanisa dan Indriyati, 2022) menegaskan bahwa dukungan dari rekan kerja dan atasan membantu menurunkan tekanan psikologis dan memperbaiki evaluasi terhadap pekerjaan. Dengan demikian, keterbatasan dukungan sosial berpotensi memperburuk tekanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kelelahan emosional dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja guru karena terlihat adanya tingginya beban kerja, gejala kelelahan emosional yang semakin meningkat, serta rendahnya dukungan sosial yang dirasakan oleh guru yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan urgensi untuk mengkaji bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja khususnya pada guru Sekolah Dasar. Sehingga judul penelitian ini adalah Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Guru.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja pada Guru?
2. Apakah ada hubungan antara Kelelahan Emosional dengan Kepuasan Kerja pada Guru?

3. Apakah ada hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Guru?
4. Apakah ada pengaruh Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Guru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi Kelelahan Emosional, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja pada Guru.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Kelelahan Emosional dengan Kepuasan Kerja pada Guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kepuasan Kerja pada Guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kelelahan Emosional dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Guru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan menambah pemahaman mengenai hubungan antara kelelahan emosional, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan sebelumnya serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa dalam konteks pekerjaan lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru memahami pentingnya menjaga kesehatan emosional serta meningkatkan kesadaran akan kebutuhan dukungan sosial dalam lingkungan kerja. Guru dapat lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka sehingga mampu mengambil langkah yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memberikan dukungan sosial kepada guru, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan kolaborasi antar rekan kerja, dan memperbaiki distribusi beban kerja. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan sekolah dalam merancang program pencegahan burnout serta meningkatkan kepuasan kerja guru.

c. Bagi Yayasan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merancang program peningkatan kesejahteraan guru, seperti pelatihan manajemen stres, supervisi yang lebih suportif, dan penguatan komunitas kerja. Informasi ini juga dapat digunakan untuk evaluasi kebijakan pendidikan agar lebih responsif terhadap kebutuhan guru.

d. Bagi peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan metodologis maupun teoritis untuk penelitian lanjutan yang ingin mengkaji variabel kelelahan emosional, dukungan sosial, maupun kepuasan kerja pada konteks yang berbeda atau dengan pendekatan yang lebih kom